

قضايا شغلتنى وشغلت بها

المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وبرامج تشييد البنية الأساسية

د. ليلى تكلا



٢٠٠٤

مقدمة

يرتبط أى حديث حول قضايا تحديث المجتمع وإصلاح التشريع والقضاء والفكر، بذكرى وجهود مصرى أصيل هو الدكتور محمد فتحى نجيب. ولا يمكن الاستطراد فى حديث عن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دون الإحساس بألم نافذ من الصدمة والخسارة التى لحقت بمسيرة التقدم، ونالت من محاولات تنقية المجتمع من شوائب التخلف أو الضياع. وهى القضايا التى كرس لها حياته وسجل بها أسمه فى صفحات رواد التنوير.

إن رحيل الأستاذ الدكتور المستشار المثقف، الإنسان الوطنى المتحضر، الزميل الأخ محمد فتحى نجيب خسارة فادحة لمصر ولكل المصريين. سوف نفتقد الحكمة والعطاء القانونى والعلمى والإنسانى الذى كان بلا توقف وبلا حدود. عطاء امتد خارج الوطن ليسبغ نور العلم والمعرفة على صورة العرب جميعا.

فلتستمر كل مسيرة بدأها ودفعها صعودا بمصر نحو آفاق أكثر رقيا وعدلا وتحضرا، لتكون امتدادا لجهوده وتبجيلا لذكرى واحد من أعز الرجال المحترمين(*).

القاهرة ٢٠٠٤

(*) انظر «مرفق خاص».





حماية حقوق الإنسان

إن اهتمام المجتمع الدولى والأمم المتحدة بالتأكد من احترام حقوق الإنسان ليس جديدا عليها بل جاء مع إنشائها. وأعلنت الشعوب فى ديباجة ميثاق الأمم المتحدة عزمها إنقاذ الأجيال المقبلة من ويلات الحروب... وإيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان... وعن مسئولياتها أن تدفع بالرقى الاجتماعى قدما، وأن ترفع مستوى الحياة فى جو أفسح من الحرية. فجاءت المادة الأولى من الميثاق تنص على أن أحد مقاصد الأمم المتحدة تحقيق التعاون الدولى فى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا، والتشجيع على ذلك بلا تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين.

● ● ●

وبعد رحلة طويلة مع قضية حقوق الإنسان، أدركت الأمم المتحدة أنها لم توفق كثيرا فى تحقيق الأهداف المنصوص عليها فى مواثيقها، وأن البرامج التى تقدم فى هذا المجال قاصرة، بمعنى أنها عادة تسعى

لوقف العنف أو الانتهاك بعد وقوعه لمعالجة آثار الصراع، بدلا من أن تهيئ المناخ الاجتماعى والإطار القانونى والتنظيمى الذى يحد من وقوعها أصلا.

أكد ذلك ما اشتعل من صراعات دامية، كان بعضها بين أبناء وطن واحد انتهكت فيها كافة المبادئ والحقوق الإنسانية، سواء فى أفريقيا مثل مأساة رواندا وبوروندى، أو فى شرق أوروبا مثل ما حدث فى البوسنة وكوسوفو، أو أمريكا اللاتينية أو آسيا... بل فى كثير من الدول المتقدمة اقتصاديا وصناعيا.

بالإضافة إلى ذلك أدرك المجتمع الدولى أن تقييم احترام حقوق الإنسان ليس له معايير واضحة متفق عليها دوليا، مما يؤثر فى مصداقية التقارير التى تتناول مدى احترام تلك الحقوق. وهو أيضا يعطى الفرصة لفرض معايير نابعة من ثقافة بذاتها هى ثقافة الغرب الصناعى أو الرأسمالية المادية أو دول الهيمنة، دون اعتبار لقيم ومعتقدات وظروف وثقافات الدول الأخرى.

لهذه الأسباب، وغيرها، اقتنعت الأمم المتحدة بضرورة وجود برامج دولية من نوع جديد. برامج وقائية تسعى لتوفير مقومات احترام وسيادة حقوق الإنسان. تحد من الانتهاكات وتمنع وقوعها أو تفاقمها،

وتقوم على معايير دولية موضوعية واضحة.

• • •

كانت برامج الأمم المتحدة ومنظماتها قبل ذلك تقوم على أمرين أحدهما "الرصد "Monitoring، أى مراقبة وكتابة تقارير عن أحوال حقوق الإنسان فى مجتمع ما أو دولة معينة، وهى برامج ترفضها أغلب الدول لما بها من شبهة التجسس أو التشهير، والآخر تقديم المعونات الإنسانية وهى خدمة ضرورية مطلوبة لكنها تتم بعد وقوع المشاكل.

لذلك. وبعد حوالى خمسون عاما من صدور إعلان حقوق الإنسان أدركت الأمم المتحدة، واقتنع المجتمع الدولى، بأن احترام حقوق الإنسان بأسلوب يؤدى إلى الحد من العنف والانتهاكات والصراع، يقتضى مدخلا مختلفا أبعد من الرصد والخدمات الإنسانية ويتطلب نوعاً مختلفاً من البرامج.

من هنا ظهرت "برامج حقوق الإنسان للتعاون التقنى" ، التى تقوم بمعاونة الدول على توفير المتطلبات الأساسية المطلوبة لدعم واحترام حقوق الإنسان. وشكّل سكرتير عام الأمم المتحدة مجلسا للأمناء فى جنيف. ليقوم بوضع استراتيجية كاملة، ورسم الخطط اللازمة لتنفيذها

مع تحديد الآليات، والمشروعات، والقيام بالمسئوليات كاملة بدءاً من الموافقة على طلب المشروع، وتقييم الاحتياجات، ورسم خطة العمل، ثم التنفيذ. إلى جانب توفير التمويل والمتابعة والتقييم. و يعتبر مجلس الأمناء هيئة معاونة للسكرتير العام يقدم له المشورة كما يقدم الخبرة والمعونة للمفوض الأعلى لحقوق الإنسان فى جنيف.(*)

ترتبط المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ارتباطا وثيقا بهذه البرامج وتحتل منها مكانا متميزا ، أشار إليه المفوض الأعلى لحقوق الإنسان فى تقريره عن المؤسسات الوطنية ، حيث أكد أهمية برامج التعاون التقنى فى إنشاء هذه المؤسسات وقيامها بإنشاء عدد كبير منها فى كافة دول العالم.

وفى كلمته عن إعلان "الألفية والتنمية" أشار السكرتير العام للأمم المتحدة إلى دور برامج حقوق الإنسان للتعاون التقنى فى الحد من الانتهاكات والوقاية المسبقة من إهدار الحقوق. كما تبين تقارير مفوضية حقوق الإنسان مساهمة هذه البرامج فى إنشاء وتطوير هذه المؤسسات

(*) اعتز كثيرا برئاسة هذا المجلس وأن المجتمع الدولي أولاني هذه الثقة وهي خبرة أكدت لنا ضرورة تشييد البنية الأساسية لحقوق الإنسان من أجل السلام والأمان واحترام كرامة الإنسان وتفعيل طاقاته وقدراته.

الوطنية لحقوق الإنسان فى عدد كبير من الدول مختلفة الثقافات والنظم. كما سنبينه فيما بعد.

فما هى برامج التعاون التقنى هذه التى حظيت بتلك الأهمية وذلك الاهتمام وارتبطت بالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان؟

إنها ببساطة تلك البرامج التى تهيأ المجتمع لتطبيق ما جاء فى القوانين الوطنية و المواثيق الدولية والقوانين الدولية من أهداف تتعلق بتوفير حقوق الإنسان وحمايتها، ابتداءً من ميثاق الأمم المتحدة وصولا إلى "إعلان الألفية للتنمية" وكل ما صدر بينهما من وثائق واتفاقيات. وهى تحقق ذلك عن طريق إنشاء وتعزيز ما أطلقنا عليه "البنية الأساسية لحقوق الإنسان" بمعنى توفير المؤسسات والمنظمات والنظم والبرامج والأنشطة والخدمات اللازمة التى بها يعرف الإنسان حقوقه ويمارسها، ويجد من يحميه من انتهاكات أهدرتها أو قد تلحق بها أضراراً مختلفة.

ولن نتطرق الآن إلى تفاصيل هذه البرامج والأسس التى تقوم عليها ومجالاتها. ونقول إنها ببساطة برامج توفر متطلبات احترام وحماية وتنمية حقوق الإنسان، لا تقتصر على العلاج بل لها دور وقائى فى نفس الوقت. فهى تحد من المشاكل قبل وقوعها عن طريق التحقق من توفر عدد من الركائز الأساسية لحماية الإنسان وحقوقه، تختلف

أولوياتها حسب الظروف المتباينة لكل مجتمع، ولكن بعضها ثابت مطلوب توفره فى كافة المجتمعات.

من بين هذه المتطلبات الثابتة المطلوب توفرها، إنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان. وبصرف النظر عن مسميات هذه المؤسسات وأشكالها وتفاصيل وظيفتها ومسئولياتها فإن وجودها أصبح ركنا أساسيا فى تحقيق حماية الإنسان وحقوقه، وأصبح معيارا هاما فى تقييم احترام الدول لحقوق الإنسان وتطبيقها، بل صدر قرار دولى يطالب بإنشائها . ويقوم برنامج المعونة التقنية لحقوق الإنسان بمعاونة الدول فى إنشاء هذه المؤسسات كما يساهم فى تقييم أدائها الذى أصبح يعتبر اليوم مؤشرا لمدى احترام كل الحقوق لكل إنسان.

التعاون التقنى ومؤسسات حقوق الإنسان

احتلت المؤسسات الوطنية مكانا متميزا بين برامج حقوق الإنسان للتعاون الفنى أو التقنى التى تشمل عدة مجالات أخرى، منها إصدار الدساتير وصك القوانين ومراجعة التشريعات. وفى مجال القضاء تشمل تطوير وإصلاح نظم العدالة والأجهزة القضائية وتدريب القضاة ووكلاء النيابة. إلى جانب التوعية بوثائق حقوق الإنسان وبالحقوق والواجبات والإجراءات، ومنها الاهتمام بأجهزة الشرطة من حيث التكوين والتأهيل والتدريب، وإدخال الوسائل والأجهزة العلمية والأساليب الإنسانية فى التحقيق والبحث الجنائى ونظم الحبس الاحتياطى والسجون، ومعالجة إنحراف الأحداث والحد منه. وإيجاد التنسيق والتواصل بين المشرع والقاضى والمحقق والمنفذ.

هذا إلى جانب إدخال وثائق ومبادئ حقوق الإنسان ضمن المناهج الدراسية بمستوياتها وفى البرامج الإعلامية، ونشر ثقافة حقوق الإنسان رسميا واجتماعيا، مع الاهتمام بالفئات الضعيفة أو ذوى الاحتياجات

الخاصة والمسنين وحقوق الأقليات العددية والدينية والسياسية والسكان الأصليين، وإنشاء مؤسسات للمرأة والطفولة...

وغير ذلك كثير من البرامج اللازمة لتشييد ما نسميه "البنية الأساسية لحقوق الإنسان"، أى المتطلبات اللازمة لضمان توفير ودعم وتعزيز حقوق الإنسان.

ويهمنا هنا الإشارة إلى أن المؤسسات الوطنية عليها التأكد من توفير هذه البرامج. مما يمثل مسئولية هائلة يزيدها خطورة أهمية التمسك بمبادئ معينة تقوم عليها فلسفة برامج حقوق الإنسان.

• • •

ويحرص مجلس الأمناء لبرامج حقوق الإنسان وهو يقدم التعاون التقنى، ويسعى لتشييد البنية الأساسية لحقوق الإنسان، ويحدد استراتيجية هذه البرامج ويضع الخطط التنفيذية والرقابية لكل برنامج منها، على أن يبنى فلسفة العمل وتطبيقاته على ركائز نذكر منها:

الأمر الأول: أنه فى عالم حقوق الإنسان لا توجد دولة بريئة تماما، أى ذات سجل أبيض ناصع بلا صفحات سوداء ودوائر حمراء. أى لا توجد دولة لا يمكن أن توجه إليها أصابع الاتهام بسبب انتهاكات

حقوق الإنسان. صحيح قد تختلف مجالات وحدّة وأعداد الانتهاكات ونوعها، فتكون أحيانا إهداراً لحقوق سياسية وأحيانا أخرى حقوق مدنية أو اقتصادية أو ثقافية. كما تتباين فئات المعرضين للانتهاكات، فهى أحيانا المتهمين والمسجونين، أو الأقليات العرقية أو الدينية أو السياسية، وأحيانا أخرى العمالة المهاجرة، أو المرأة أو الطفولة...الخ. باختصار أثبتت الخبرة أنه لا توجد دولة ما خالية تماما من ممارسة أو نوع آخر من انتهاكات وتجاهل كرامة الإنسان وحقوقه. وليس لأى دولة أن تتصور أن من حقها أن تلوم غيرها ظنا منها أن سجلها خالٍ من الانتهاكات. وإذا كان القول السائد يعبر عن التساوى فى ارتكاب الخطأ وشموله بعبارة مشهورة تقول لا يوجد أحد بدون جمجمه فى خزانته (دولابه) No one is without a skeleton in their closet أى أنه لا يوجد أحد ليس فى حياته شيء يخفيه... فهو ينطبق أيضا على حقوق الإنسان ليكون "لا توجد دولة ليس فى خزانتها ما تخفيه من انتهاكات لحقوق الإنسان" ولكن الفرق أن الدول الفقيرة هى وحدها التى ليس لديها المال الكافى لشراء أقفال تغلق بها تلك الخزائن، كما إنها تفتقر إلى الإمكانات اللازمة لإخفاء ما ترتكب من انتهاكات، مما يعطى انطباعا خاطئا أنها وحدها التى تعانى من الانتهاكات وتحتاج بالتالى إلى المعونة والبرامج والمؤسسات.

هذا صحيح ولكن صحيح أيضا أن الفرق يكمن فى أن بعضها عمل على توفير الآليات التى تتصدى لهذه الانتهاكات والمؤسسات التى يمكن أن يلجأ إليها الإنسان دفاعا عن حقوقه وتلك التى تعمل على احترام تلك الحقوق ، وفى مقدمتها مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان تتلقى منه الشكوى لترفع الظلم عنه وتضع خطة متكاملة تبعث الحياة فى النصوص الجامدة إلى جانب مساءلة أجهزة الدولة التى تتعسف فى ممارسة سلطاتها وغير ذلك من مسئوليات سوف نعود إليها.

الأمر الثاني: هو إصرارنا المستمر على عدم فرض النمط الغربى عند تقييم حالة حقوق الإنسان فى أى مجتمع، ولا عند تصميم البرامج المطلوبة لحمايتها، وعلى أنه إذا كانت الحقوق واضحة مستقرة متفق عليها فإن الانتهاك وأسبابه ووسيلة معالجته لابد أن تختلف، ذلك إذا كان هدفنا هو بالفعل العلاج وليس مجرد الكشف والرصد أو التشهير.

هاتين النقطتين نتمسك بهما ونؤكدهما دائما ونسجلهما فى التقارير المقدمة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة.

الأمر الثالث: أن هذه البرامج لا تفرض فرضا على أية دولة، وهى بذلك لا تطبق بناءاً على قرار تتخذه الأمم المتحدة أو أى من لجانها ومجالسها، إنما بطلب تقدمه دولة ما. ومن الناحية العلمية والواقعية، فإن

مثل هذه البرامج، كى تنجح لابد أن تكون مطلوبة ممن يسعى إليها ، أى أن تدرك دولة ما أنها فى حاجة إليها فتطلب إحد هذه البرامج حسب احتياجاتها وأولوياتها . لذلك يشار إلى هذه البرامج بكلمة "التطوعى"، أى أنها تبدأ بطلب من الدولة وباتفاق معها .وتختار بعض الدول أن تدعمها ماديا أو فنيا . صحيح أن مكاتب الأمم المتحدة وممثلوها يقومون بتشجيع الدول على الاستفادة من هذه البرامج، ولكن الطلب لابد أن يأتى طواعية.

هذا المدخل يجعل النجاح أكثر احتمالا، لأن التقدم بطلب تنفيذ أحد هذه البرامج هو تعبير عن الاعتراف بالحاجة إليه وبوجود مشكلة... والاعتراف بأى مرض - بدنى كان أو اجتماعى - هو دائما نقطة البداية الصحيحة للعلاج.

الأمر الرابع: أن هدف هذه البرامج هو بناء ودعم وتقوية الإمكانات والقدرات الذاتية، والمعاونة فى تطبيق البرامج وإنشاء المؤسسات ، والتدريب على وسائل تحقيق فاعليتها ونجاحها . ثم بعد ذلك تنتهى مهمة الفريق الدولى ليترك الأمر لأصحابه، أى المواطنين، بعد تمكين العنصر البشرى من إدارة مرافق حماية حقوق الإنسان بأنفسهم. هذا المدخل الذى هو بناء القدرات الوطنية National Capacity

Building أصبح أحد دعائم أنشطة الأمم المتحدة بصفة عامة. وقد استهله السكرتير العام السابق الدكتور بطرس غالى، ويوليه السكرتير العام الحالى كوفى أنان أهمية كبيرة عبر عنها فى خطاب الألفية.

البنية الأساسية لحقوق الإنسان

مع زيادة الاهتمام بقضايا حقوق الإنسان وبسبب النجاح الذى أثبتته برامج حقوق الإنسان، تضاعف عددها عشرات المرات وأصبحت تطبق فى عشرات الدول باختلاف ظروفها وأنظمتها السياسية والاجتماعية والأمنية. فوصلت إلى دول عانت أو تعانى من صراعات دموية مثل رواندا وألبانيا وليبيريا .

كما أنها اخترقت مجتمعات كان من الصعب الوصول إليها مثل الصين وروسيا وجنوب إفريقيا وأفغانستان - وقد يكون مناسبا أن نشير هنا إلى أن عدد الدول العربية التى تستفيد من هذه البرامج يزداد سنويا .

ويطبق فى مصر حاليا عدد منها لتدريب القضاة ووكلاء النيابة كما تعقد حلقات ودورات إقليمية فى مركز حقوق الإنسان بأكاديمية الشرطة ويقوم مركز تدريب القضاة بالتعاون مع الأمم المتحدة فى تصميم وتنفيذ برامجه.

• • •

وكما تختلف ظروف كل دولة، كذلك تختلف البرامج التى تقدم من أجل حماية الإنسان وتشييد البنية الأساسية التى توفر هذه الحماية من دولة إلى دولة.. وتحدد الدولة التى تطلب البرنامج أولوياتها دائما.

وللبرنامج خط سير محدد. يبدأ البرنامج بتقديم طلب من أحد الدول الأعضاء يعبر عن رغبة فى تطبيق أحد البرامج فى أحد المجالات التى ترى أنها فى حاجة إليها وتقوم لجنة متخصصة بمراجعة هذه الطلبات Project Review Committee لتحديد جدية الطلب وأنه يدخل فى نطاق مسئوليات الأمم المتحدة واختصاصاتها، بعد ذلك يتوجه فريق العمل إلى هذه الدولة للقيام بما يسمى تحديد الاحتياجات(*) Needs Assessment حسب برامج إرشادية Guiding Principles (*)

ويعرض تقرير هذا الفريق على مجلس الأمناء لدراسته ومناقشته مع الفريق و معهم أحيانا ممثل الدولة. وعند الموافقة على تقديم البرنامج أو تنفيذ المشروع ترسم خطة العمل، ويقوم المجلس بمتابعة التنفيذ ثم المتابعة الشاملة وتقييم النتائج كما يعمل على توفير التمويل.وهناك إطار للإرشادات فى مجالات تقييم الأولويات(*)

(*) مرفق رقم(١).
(*) مرفق رقم (٢).
(*) مرفق رقم (٣).

ويعقد المجلس لقاءات مع سفراء الدول التى تنفذ فيها مشروعات، والدول التى تطلب مشروعاً ما، وكذلك مع الدول المانحة وممثلو المنظمات المختلفة العاملة فى حقوق الإنسان، ومدير إدارة المؤسسات الوطنية وإدارة تعليم حقوق الإنسان أو غير ذلك من التخصصات. كما يباشر المجلس متابعة تنفيذ قرارات المؤتمرات التى تتعلق بحقوق الإنسان مثل "المؤتمر العالمى لمكافحة العنصرية والتمييز العنصرى وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب" وغير ذلك.

World Conference Against Racism Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance

كما يتابع تقييم عقود الأمم المتحدة مثل "عقد التعليم وحقوق الإنسان"(*) .

ويستعرض مجلس الأمناء دوريا تقارير عن مسيرة تنفيذ كل برنامج للتعرف على ما حقق من نجاح وما يصادفه من عقبات.

وهناك إطار أولى لاستعماله فى تقارير متابعة التنفيذ Progress reporting(*)

(*) مرفق رقم (٤).
(*) مرفق رقم (٥).

وكما تختلف أولويات الأول كذلك تختلف طلبات مجالات المشروعات كما يتوقف نجاحها بدرجة كبيرة على مدى تعاون الأجهزة الحكومية الأهلية والتنسيق مع كافة الأحزاب والنقابات والمؤسسات الأهلية وفى مقدمتها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان.

وقد أثبتت الممارسة والدراسة وأبحاث " تقييم الاحتياجات" أن نوع ومجالات الاعتداء على حقوق الإنسان تختلف وهو ما يؤدى إلى اختلاف مجالات العمل ، فمثلا فى شرق أوروبا والدول التى استقلت حديثا كانت الحاجة ماسة إلى البدء فى إصدار القوانين والتشريعات وأحيانا الدساتير التى تحمى الحقوق والحريات وإلى التعريف بوثائق حقوق الإنسان، بينما المشكلة فى غرب أوروبا تتعلق بمعاملة العمالة الوافدة والمهجرين وبعض الاقليات. وفى الولايات المتحدة تمس قضايا إثنية وعرقية والاستغلال الاقتصادى والعنف ضد قطاعات منها المرأة، وفى أفريقيا تبين أن مشاكل حيدة وكفاءة النظم القضائية والشرطية تعتبر أبرز المجالات التى تحتاج لإصلاحات جذرية. وداخل هذه المناطق تختلف حدة المشاكل والاعتداءات من مجتمع لآخر.

وأذكر هنا على الهامش أمر لا يخفى على أحد، هو أن الدولة التى تتوفر فيها مجموعة قمية من كافة هذه الانتهاكات فى كافة المجالات من كل نوع وصنف هى إسرائيل وجرائمها فى فلسطين المحتلة.

• • •

وكما تختلف المشروعات من حيث العمل فإنها تختلف أيضا من حيث النطاق الجغرافى . فمن الناحية الجغرافية قد تكون وطنية أى فى دولة واحدة أو إقليمية أو عالمية.

وللتوضيح نذكر بعض الأمثلة التى تبين النطاق الجغرافى وبعض مجالات العمل وبعض التقارير لعدد من البرامج :

ومن المشروعات الوطنية(*)

- مشروع فى جواتيمالا حول دعم القدرات فى مجال حقوق الإنسان.
- مشروع لتدريس حقوق الإنسان فى المدارس فى مقدونيا(وأيضا طلبته روسيا).
- مشروع فى رواندا يشمل بناء قدرات مفوضية حقوق الإنسان إرواندا .
- مشروع فى أفغانستان حول دعم حقوق الإنسان. تم تنفيذه بين كابول ونيويورك وجنيف.
- فى المكسيك مشروع شمل أربع برامج فى مجالات إدارة العدالة،الحقوق الوطنية ، حقوق السكان الأصليين .

(*) مرفق بعض النماذج مرفقات (٦-٧-٨-٩).

● فى ألبانيا مشروع حول الإعداد للتعاون فى بناء القدرات فى مجال كتابة وتقديم التقارير المتعلقة بصكوك حقوق الإنسان .

كان هناك أيضا برامج حول توعية أفراد القوات المسلحة بحقوق الإنسان واتفاقيات جنيف وغيرها كما طلبت دولة ما التعاون فى دراسة ظاهرة العنف المنزلى .

وهكذا تفاوتت البرامج والمشروعات حسب احتياجات الدول وأولوياتها .

من المشروعات الإقليمية : (*)

ما قدم فى المناطق والمجالات الآتية:

- مشروع لدول جنوب شرق آسيا حول التعاون بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والجمعيات الأهلية.
- مشروع لمجموعة دول أفريقيا الجنوبية حول تدريب الشرطة (بالتعاون مع منظمة رؤساء الشرطة فى أفريقيا الجنوبية).
- مشروع لدول أمريكا اللاتينية حول حماية وتعزيز حقوق الإنسان فى دول الكاريبى .
- مشروع تفعيل دور البرلمانيين فى دعم وحماية حقوق الإنسان فى دول شمال شرق آسيا .
- فى دول شرق أوروبا :الحد من ظاهرة ترحيل الأفراد .Trafficking

ومن المشروعات الدولية Global:(*)

- التعاون بين الدول فى مجال توعية القوات المسلحة بحقوق الإنسان.
- دعم ثقافة حقوق الإنسان وتوعية قوات حفظ السلام بالحقوق .
- الحد من ظاهرة النقل غير المشروع للأفراد وحماية جماعات الترحال وهو لمدة سنة .Eleminating Trafficking

هذه نماذج قليلة للتوضيح والاسترشاد.

(*) مرفق بعض البرامج - مرفق (١٠، ١١، ١٢، ١٣).
(*) مرفق بعض النماذج - مرفق (١٤ ، ١٥) .

وقد اهتمت منظمات وأجهزة الأمم المتحدة ببرامج التعاون التقنى فى حقوق الإنسان بعد أن أثبتت الممارسة أنها الوسيلة الأكثر فاعلية فى بناء القدرات الوطنية. خاصة وقد تبين أن هذه القدرات تصبح الضمان الداخلى لحماية الإنسان وحقوقه. كما اقتنعت الدول الأعضاء بذلك الأسلوب الذى يقوم على العلم والمعرفة، واحترام السيادة والخصوصيات الوطنية.

وهناك عشرات البرامج التى تم تنفيذها أو مازالت فى مرحلة التنفيذ فى العديد من المجالات بالعديد من الدول على اختلاف نظمها، تسعى كلها إلى تشييد البنية الأساسية اللازمة لوجود واستمرار وتكامل حقوق الإنسان.

تفاوتت المطالب والأولويات وتباينت البرامج حسب الحاجات الوطنية وطلبات الدول الأعضاء. وقد ارفقنا قائمة تبين المشروعات التى نوقشت فى إحدى السنوات. وهى تبين تعدد المناطق والمجالات وأهداف البرامج كما تعددت اسباب المطالبة بهذه البرامج ولا يتسع المقام هنا إلا إلى الإشارة إلى مثلين منهم:

المثل الأول: دولة إفريقية سادت فيها مخالفات تعذيب المتهمين

والمجرمين، وتفاقمت المشكلة لدرجة أثارت المجتمع المدنى الذى اقنع حكومته بالاستفادة من هذه البرامج. تقدمت تلك الدولة بطلب برنامج حول دراسة نظم التحقيق والحبس ومحاولة التعرف على أسباب الانتهاكات ووسائل علاجها أو الحد منها. بينت الدراسة أن الأجهزة الأمنية والقضائية فى تلك الدولة لا علم لها بالأساليب التقنية الحديثة فى التحقيق والبحث الجنائى والتعرف على الجناة، ولا دراية لها بالأجهزة العلمية التى تساعد فى الكشف عن الحقيقة دون المساس بحقوق المتهم وكرامته البدنية والاجتماعية.

كانت الوسيلة الوحيدة المتاحة لهم والمستعملة، هى ضرب أو تعذيب الفرد بهدف انتزاع اعتراف من المتهم، سواء كان هذا الاعتراف يعبر عن الحقيقة أو لمجرد توقف عملية التعذيب. المهم هو إنهاء التحقيق.

بعد دراسة الواقع وتحديد الاحتياجات Needs Assessment وتخطيط البرنامج، بدأ فريق الأمم المتحدة فى التعريف بالأساليب العلمية وفحص مخلفات الجريمة والإنسانية فى البحث الجنائى مثل البصمات بأنواعها ومعامل تحليل الدم والشعر والصوت والطب الشرعى وغير ذلك كثير مما يتيح ويسهل الوصول للحقائق بغير وسيلة الضرب والتعذيب. وبإدخال هذه الوسائل فى أجهزة تلك الدولة، وبعد التدريب عليها

والتوعية بحقوق الإنسان بينت المتابعة أن حالات التعذيب قلت لدرجة كبيرة.

المثل الثاني: يتعلق بحالة فى إحدى دول شرق أوروبا. أصدر قاضى أحد المحاكم حكما ما، ثم طعن محامى المتهم المحكوم عليه بأن هذا الحكم غير دستورى لأنه يخالف اتفاقيات حقوق الإنسان التى وافقت عليها الدولة ووقعت عليها فأصبحت جزءاً من قانون الدولة. وهنا سأل القاضى وما هى اتفاقيات وإعلانات حقوق الإنسان هذه!؟!! لم يكن الجهاز القضائى فى مرحلة ما قبل تفكك الاتحاد السوفيتى "الاستقلال" يعرف شيئا عن وثائق حقوق الإنسان.. وأدرك النظام الجديد بهذه الدولة حاجة الجهاز القضائى إلى برامج توعية وتدريب للسلك القضائى وتقييم ومتابعة نظم العدالة، فتقدمت بطلب المعونة التقنية، وصممت لهذه الدولة البرامج الملائمة للتعريف والتوعية والتدريب وتفسير صكوك حقوق الإنسان ودواعى احترامها ووسائل الالتزام بها. وكلها من المجالات التى للمؤسسات الوطنية دور كبير فيها.

● ● ●

وقد يكون من المناسب هنا الإشارة إلى بعض هذه الصكوك الأساسية التى تسعى برامج الأمم المتحدة إلى احترامها، والتى تعمل المؤسسات الوطنية على التأكد من الالتزام بها نذكر منها:(*)

---

(١) يتضمن الجزء الثانى للكتاب القائمة الكاملة للوثائق والصكوك الدولية لحقوق الإنسان.

- الإعلان العالمى لحقوق الإنسان.
- العهد الدولى الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- العهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.
- البرتوكول الاختيارى الملحق بالعهد الدولى الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الرامى إلى إلغاء عقوبة الإعدام.
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التميز العنصرى.
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.
- اتفاقية حقوق الطفل.
- الاتفاقية بشأن حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- إعلان وبرنامج فيينا .

هذا إلى جانب قرارات متعددة للأمم المتحدة فى مجال حقوق الإنسان، بعضها وقعت عليه جميع الدول، وبعضها وقع عليه يعض الدول فقط، أو كان التوقيع مع التحفظات.

هذه الوثائق وغيرها تصنع الدستور أو الإطار التشريعى والقانونى الذى يحدد الحقوق التى يتعين على آليات حماية حقوق الإنسان التأكد من تطبيقها إلى جانب تطبيق القوانين الوطنية.

برامج حقوق الإنسان والمؤسسات الوطنية

عندما صدر قرار الأمم المتحدة حول إنشاء وتعزيز المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، جاءت الفقرة السابعة من الديباجة تطالب السكرتير العام "الاستجابة لطلبات الحصول على برامج التقنية الفنية فى مجال تعزيز وإنشاء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والمراكز الوطنية للوثائق، وطلبات التدريب فى مجال حقوق الإنسان". وتجاوب مجلس الأمناء ومفوضية حقوق الإنسان مع هذا المطلب، وتم بالفعل إنشاء عدد كبير من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان خلال التسعينات زادت أعدادها خلال سنوات القرن الجديد.

احتلت المؤسسات الوطنية مكانا متميزا بين برامج حقوق الإنسان للتعاون التقنى التى نعود لنقول أنها تشمل عدة مجالات أخرى منها إصدار الدساتير وصك القوانين ومراجعة التشريعات، ومن الناحية القضائية تطوير وإصلاح نظم العدالة والأجهزة القضائية وتدريب القضاة ووكلاء النيابة، إلى جانب التوعية بوثائق حقوق الإنسان

وبالحقوق والواجبات والإجراءات، ومنها الاهتمام بأجهزة الشرطة من حيث التكوين والتأهيل والتدريب، وإدخال الوسائل والأجهزة العلمية الإنسانية فى التحقيق والبحث الجنائى ونظم الحبس الاحتياطى والسجون، والتصدى لإنحراف الأحداث والحد منه. وإيجاد التنسيق والتواصل بين المشرع والقاضى والمحقق والمنفذ.

هذا إلى جانب إدخال وثائق ومبادئ حقوق الإنسان ضمن المناهج الدراسية بمستوياتها وفى البرامج الإعلامية، ونشر ثقافة حقوق الإنسان رسميا واجتماعيا مع الاهتمام بالفئات الضعيفة أو ذوى الاحتياجات الخاصة والمسنين وحقوق الأقليات العددية والدينية والسياسية والسكان الأصليين، وإنشاء مؤسسات للمرأة والطفولة وغير ذلك كثير من البرامج اللازمة لتشييد ما أطلقنا عليه "البنية الأساسية لحقوق الإنسان" أى المتطلبات اللازمة لضمان توفير ودعم وتعزيز حقوق الإنسان.

• • •

تحتل برامج تعزيز وإنشاء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مكانا متميزا ، لأسباب منها أنها المؤسسة الوطنية المستدامة التى تستمر بعد انتهاء عمل الفريق الدولى وتقوم بحماية الإنسان وحقوقه كأحد آليات البنية الأساسية المطلوبة لتحقيق تلك الحماية، وهى ثانيا،

الوسيلة الفعالة التى تسعى لتوفير البرامج الأخرى التى تكتمل بها البنية والتأكد من فاعليتها فى تحقيق احترام سيادة حقوق الإنسان. ثالثا، إنها تعى وتدرك أكثر من غيرها، حقيقة المشاكل والتحديات والقدرات والإمكانات، وكيفية استثمار الإطار السياسى والاجتماعى والثقافى فى بلد ما من أجل نشر ثقافة حقوق الإنسان ودعمها، وحماية تلك الحقوق وهى بذلك تحافظ على السيادة الوطنية وهى فى نفس الوقت تحقق الفاعلية.

● ● ●

وهنا نؤكد أن مجلس الأمناء عند إصراره على أهمية دور هذه المؤسسات وتجاوبه مع طلبات إنشائها أو تعزيزها أو تقييمها كان يضع أمامه مبادئ معينة نذكر منها:

- أن هذه المؤسسات كى تنجح لابد أن تأتى نابعة من المجتمع الذى تعيش فيه، متوافقة مع ظروفه وقدراته ومشاكله وقد عبر المفوض الأعلى لحقوق الإنسان عن ذلك فى تقريره عن المؤسسات الوطنية بقوله أن "حقوق الإنسان تعنى بالعلاقات بين الأفراد وبين الأفراد والدولة، وبذلك فإن حمايتها هى أساسا مسئولية وطنية....... ولا يوجد نموذج واحد يمكن أن نفرضه أو تفرضه الأمم المتحدة على أنه

يصلح لجميع الدول... ومع أن كل دولة عليها أن تحاول الاستفادة من خبرات الغير إلا أنه عليها أن تأخذ فى الاعتبار الاعتبارات الثقافية والقانونية وكذلك المنظمات السياسية القائمة...".

- أنها مؤسسات لها صفات خاصة واختصاصات محددة وهناك متطلبات معينة لنجاحها تجعلها مختلفة عن ما قد يشابهها من أجهزة ومؤسسات، وإن اتفقت معها فى الهدف البعيد.
- أن رسالة هذه المؤسسات لا تتصادم مع غيرها من الأجهزة القائمة ولا مع أساليب أخرى لحماية حقوق الإنسان وهى لا تتنافس مع أيها.
- أنها تكمل وتدعم كل ما هو مقارب وتزيد من فاعلية وكفاءة كل ما هو متاح من مؤسسات فى الساحة الوطنية والدولية ومن أنظمة متقاربة سواء كان ذلك القضاء الإدارى أو مكاتب الشكاوى أو اللجان البرلمانية أو مجالس متخصصة فى مجالات متعددة .وعلى الأخص مع الجمعيات الأهلية لحقوق الإنسان. و هى التى لديها خبره واسعة واتصال مباشر بواقع المجتمع و سوف نتناول فيما بعد الحديث عن هذه المنظمات والمتشابهات.

● ● ●

ونشـيـر هنا إلى قـرار يعكس أهمـيــة ذلك الدور الذى تقـوم به المؤسسات الوطنية فى عالم حقوق الإنسـان فعندما بلغ الاهتمام بإنشاء هذه المؤسسات ذروتـه وثبتت ضرورته وتشعبت مسئولياته، أصبح لإنشاء هذه المؤسسات إدارة متخصصة وذلك بتوجيه من مجلس أمناء برامج حقوق الإنسان ضمن الإستراتيجية التى وضعها لدعم وحماية حقوق الإنسـان، والتى تستـهدف تفـعيل جـهود الأمم المتـحدة والمنظمـات المتخصصة والأجهزة الدولية والإقليمية والمؤسسات الوطنية الرسمية والأهلية المختلفة التى تعمل فى هذا المجال والتى تعتبر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الآلية الأكثر قدرة على التنسيق بينها جميعا.

و كلها اعتبارات استوجبت مطالبة الأمم المتحدة للدول الأعضاء بإنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان.

و قد كان الوصول إلى إصدار قرار من المجتمع الدولى يطالب أعضائه بإنشاء مؤسسة لحقوق الإنسان نتيجة رحلة طويلة ولم يأت من فراغ أو كمجرد فكرة جاءت فى اقتراح ما. إنه قرار نبت من الواقع الأليم فرضته الأحداث المتعاقبة كضرورة، وأصبح مسئولية كافة الدول والأنظمة الالتزام به.

هذه الضرورة تأكدت بعد سلسلة من التطورات والمحاولات أثبتت الحاجة إلى منظمات وطنية تحمى مواطنيها وتعاون الأمم المتحدة فى تعزير حقوق الإنسان واحترامها على المستوى الوطنى. منظمات وطنية لها اختيار آليات قد تتباين فتكون بذلك نابعة - ليست منقولة أو مستوردة - لكن تلتقى كلها معا فى سعيها نحو نفس الهدف وتعمل فى إطار مبادئ متفق عليها.

وهناك أمر آخر استوجب إنشاء هذه المؤسسات ذلك هو أن تلك الحقوق الأساسية للإنسان بعد أن تحددت ووافقت عليها الدول وطالبت الأمم المتحدة التأكد من احترامها أصبح السؤال: ما هى معايير الالتزام بها وتقييم تطبيقها؟

كان ذلك الفكر وتلك الضرورات هى التى جعلت إنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان أحد الركائز المطلوبة لتوفير البنية الأساسية لحقوق الإنسان من خلال البرامج التى تقدمها الأمم المتحدة، للدول الأعضاء من الأمين العام التأكد من احترامها.

وقد مرت قضية المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان فى مسيرة متشعبة إلى أن وصل المجتمع الدولى لإصدار قرار الجمعية العامة فى ديسمبر سنة ١٩٩٤ الخاص بإنشاء وتنظيم المؤسسات الوطنية لتعزيز

وحماية حقوق الإنسان. وهو القرار الذى وافقت عليه جميع الدول فأصبح التزاما عليها(*).

ونشير فيما يلى إلى قليل من العلامات الهامة فى هذه الخلفية.

وقد صدر هذا القرار بعد مسيرة نتتبعها فيما يلى.

(*) قرار الجمعية العامة مرفق (١٦).



مسيرة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

يأتى الحديث عن نشأة وتطور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، إيمانا منا بأن أحد دعائم نجاح أى مؤسسة منها هو وعى المواطنين- الخاصة منهم والعامة - وعيا كاملا بنشأة وتطور هذه المؤسسات من حيث ماهيتها وأهدافها، ما يدخل فى نطاق تخصصها وما ليس كذلك. هذا إلى جانب التعريف بالحقوق المطلوب حمايتها، وطرق الالتجاء لتلك الحماية، ووسائل الاستفادة منها.

نقول ذلك اتساقا مع ما جاء بقرارات الأمم المتحدة حول مسئولية كل من يهتم بقضايا الإنسان وحقوقه فى أن يساهم فى التعريف بهذه الحقوق ووسائل حمايتها وتحقيق سيادتها.

• • •

● نوقشت مسألة "مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية" للمرة الأولى فى المجلس الاقتصادى والاجتماعى - فى دورته الثانية سنة ١٩٤٦ - حيث دعا المجلس الدول إلى النظر فى إنشاء ما أطلق عليه حينئذ

"مجموعات إعلامية أو لجان محلية لحقوق الإنسان" من أجل التعاون معها فى تعزيز أعمال لجنة حقوق الإنسان.

- وعند اعتماد الإعلان العالمى لحقوق الإنسان وضعت الأمم المتحدة استراتيجية شاملة ترمى إلى تحقيق هدف حماية حقوق الإنسان المنصوص عليها فى الميثاق والإعلان. تقوم هذه الإستراتيجية على مجموعة من القواعد والمعايير الدولية التى تغطى الآن جميع مجالات النشاط البشرى تقريبا ،وتشمل الاهتمام بهذه "اللجان".
- ومع اكتساب عملية وضع المعايير فى مجال حقوق الإنسان أهمية خلال الستينات والسبعينات، أصبحت المناقشات التى تدور حول المؤسسات الوطنية تتركز بشكل متزايد على الطرق التى يمكن للأمم المتحدة أن تساعد بها هذه المنظمات فى التنفيذ الفعال للمواثيق استنادا إلى المعايير الدولية.
- وفى ١٩٧٨، قررت لجنة حقوق الإنسان تنظيم حلقة لدراسة المؤسسات الوطنية والمحلية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. وأقرت بها مجموعة من الإرشادات تشمل:-

- أن تعمل كمصدر تستقى منه حكومة البلد وشعبه المعلومات عن حقوق الإنسان.

- أن تساعد فى تثقيف الرأى العام وفى تعزيز الوعى بحقوق الإنسان واحترامها

- أن تقدم المشورة بشأن أى مسألة تتعلق بحقوق الإنسان تحيلها الحكومة إليها

- أن تدرس التشريعات والأحكام القضائية والإجراءات الإدارية الخاصة بتعزيز حقوق الإنسان وإعداد تقارير عن هذه الموضوعات تقدمها إلى السلطات المختصة.

- أن تؤدى أى وظيفة أخرى تكلفها بها الحكومة تتصل بواجبات تكون الدولة طرفا فيها بموجب صكوك دولية فى مجال حقوق الإنسان.

● واصلت الأمم المتحدة طوال الثمانينات إبداء اهتمام إيجابى بقضية التأكد من احترام حقوق الإنسان، وصدر عدد من المواثيق والاتفاقيات وقدمت سلسلة من التقارير التى أعدها الأمين العام إلى الجمعية العامة. وقد أنشئ خلال هذه الفترة عدد وفير من المؤسسات الوطنية بعضها بدعم من مركز الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

● ● ●

خلال التسعينات ،على وجه الخصوص احتلت قضية المؤسسات الوطنية مكانا متميزا واهتماما متزايدا فى عالم حقوق الإنسان، فقد نشبت خلالها الحروب والصراعات التى أكدت ضرورة الحاجة إليها.

بدأت هذه الحقبة بدعوة من لجنة حقوق الإنسان بالأمم المتحدة فى ١٩٩٠، إلى عقد حلقة دراسية مع المؤسسات الوطنية والإقليمية المشتغلة بتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. لدراسة أنماط التعاون بين المؤسسات الوطنية والمنظمات الدولية مثل الأمم المتحدة ووكالاتها، وتحديد طرق زيادة الفاعلية. انعقدت الحلقة فى الفترة من ٧ إلى ٩ أكتوبر ١٩٩١ فى باريس واتفقت على المبادئ التى ترتبط بمؤسسات حقوق الإنسان وهى المبادئ التى وافقت عليها لجنة حقوق الإنسان فى قرارها ١٩٩٢/٥٤، ثم أقرتها الجمعية العامة فى قرارها ١٣٤/٤٨، وأصبحت تعرف فيما بعد باسم مبادئ باريس " .Paris Principles"

تؤكد هذه المبادئ أنه يتعين أن يعهد بالاختصاص فى تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها إلى مؤسسات وطنية تعطى ولاية واسعة بقدر الإمكان، ومنصوص عليها بوضوح فى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية.

ووفقا لهذه المبادئ – التى تمثل توسيعا للإرشادات التى وضعت

فى ١٩٧٨، يكون للمؤسسات الوطنية اختصاصات منها:

- أن تقدم إلى الحكومة التوصيات والمقترحات والتقارير المتعلقة بحقوق الإنسان، بما فى ذلك الأحكام التشريعية والإدارية وحالات انتهاك حقوق الإنسان.
- تعزيز المواءمة بين القوانين والممارسات الوطنية ومعايير حقوق الإنسان الدولية
- تشجيع التصديق على المعايير التى حددت بمقتضى الصكوك الدولية.
- المساعدة فى وضع وتنفيذ البرامج المتعلقة بتدريس حقوق الإنسان والبحوث المتصلة بها وزيادة وعى الجمهور بحقوق الإنسان عن طريق الإعلام والتثقيف.
- التعاون مع الأمم المتحدة والمؤسسات الوطنية
- تلقى شكاوى الأفراد بشأن انتهاكات حقوق الإنسان والتصرف إزاءها.

نذكر هذه الاختصاصات بشىء من التفصيل لأنها بالمقارنة إلى ما جاء قبلها وما جاء بعدها تبين تطور الفكر العالمى، ومواقف الدول الأعضاء والقرارات الدولية بالنسبة لمؤسسات حقوق الإنسان. وتبين هذه

المقارنة الاهتمام المتزايد بها من حيث الاختصاص ومن حيث الصلاحيات، كما تؤكد أهمية التنسيق وضرورة الاستفادة من الخبرات التى نضجت مع رحلة التطور.

● ● ●

أعقب صدور تلك المبادئ انعقاد عدد من الاجتماعات الهامة لدراستها والتعريف بها. منها اجتماع إقليمى لإفريقيا فى تونس نوفمبر ١٩٩٢، ثم الحلقة الدراسية الثانية للأمم المتحدة لإقليم آسيا والمحيط الهادئ (جاكارتا، يناير ١٩٩٣)، التى نوقش فيها إنشاء مؤسسات وطنية فى آسيا والمحيط الهادئ، ثم اجتماع ممثلو المؤسسات والمنظمات الوطنية التى تعمل على تعزيز التسامح والوئام ومكافحة العنصرية والتمييز العنصرى (سيدنى، إبريل ١٩٩٣) والحلقة الدراسية الدولية الثانية بشأن المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (تونس، ديسمبر ١٩٩٣).

ويهمنا هنا الإشارة إلى الحلقة التى عقدت فى تونس فى الفترة من ١٣ إلى ١٧ ديسمبر ١٩٩٣، بشأن المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، خاصة وقد أشار إليها قرار الأمم المتحدة لسنة ١٩٩٤. فقد جمعت الحلقة ما بين ممثلى أكثر من ٢٨ مؤسسة من كافة أرجاء

العالم. حيث ناقش المشتركون فيها عددا من المواضيع ذات الأهمية المشتركة من بينها العلاقات بين الدولة والمؤسسات الوطنية، وفيما بين المؤسسات الوطنية بعضها البعض، وبين المؤسسات الوطنية ومركز حقوق الإنسان. وشكلت لجنة تنسيق لتحسين العلاقات التعاونية . كما اعتمدت الحلقة عددا من التوصيات تدعو المؤسسات للتأكد من توفر المبادئ المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية.

وأثناء التحضير لعقد المؤتمر العالمى لحقوق الإنسان ١٩٩٣ ، تقرر عقد اجتماع مواز للمؤسسات الوطنية تم خلاله دراسة أهداف هذه المؤسسات والشروط الأساسية الضرورية لمارسة مسئولياتها على الوجه الصحيح والفعال، بما فى ذلك الطابع التمثيلى، وإمكانية الانضمام إليها، وآليات تنسيق الأنشطة المشتركة بين المؤسسات.

ثم جاء إعلان وبرنامج عمل فيينا الذى اعتمده المؤتمر العالمى لحقوق الإنسان سنة ١٩٩٣، متضمنا كثيرا من المبادئ الهامة، من بينها ما يتعلق بعدم قابلية حقوق الإنسان للتجزئة وبترابطها، علاوة على وضع جدول أعمال طموح لحقوق الإنسان فى القرن الحادى والعشرين. وفيما يتعلق بالمؤسسات الوطنية، جدد المؤتمر العالمى التأكيد على الدور الهام والبناء الذى تؤديه المؤسسات الوطنية من أجل تعزيز وحماية حقوق

الإنسان، خاصة ما تؤديه من وظيفة استشارية لدى السلطات المختصة، وفى علاج الانتهاكات، وفى نشر ثقافة حقوق الإنسان بإتاحة المعلومات وتعليم حقوق الإنسان بالمدارس. كما شجع المؤتمر على إنشاء وتقوية المؤسسات الوطنية مع مراعاة المبادئ المتفق عليها.

• • •

بعد هذه الرحلة الطويلة، وفى ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣، صدر قرار الأمم المتحدة رقم ١٣٤/٤٨،(*) عن "المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان" الذى يدعو أن تكون للمؤسسة الوطنية ولاية واسعة قدر الإمكان، ومنصوص عليها صراحة فى أحد النصوص الدستورية أو التشريعية التى تحدد تشكيلها ونطاق اختصاصها وتختص بتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. ونرفق نص القرار لأهميته ،

نشير بإيجاز إلى بعض ما جاء به:-

أولا: بالنسبة للمسئوليات:

(١) تقديم فتاوى وتوصيات ومقترحات وتقارير على أساس استشارى إلى الحكومة والبرلمان وأى جهاز آخر مختص، سواء بناء على طلب

(*) أنظر مرفق رقم (١٦)

السلطات المعنية أو باستخدام حقها فى الاستماع إلى أية مسألة دون الإحالة إلى جهة أعلى. كما أنه يجوز للمؤسسة الوطنية أن تقرر نشر هذه الفتاوى وجميع المبادرات التى تتخذها المؤسسة الوطنية فى المجالات الآتية:

- الأحكام التشريعية والإدارية وتلك المتعلقة بالتنظيمات القضائية التى تهدف إلى المحافظة على حماية حقوق الإنسان. إلى جانب دراسة التشريعات والنصوص الإدارية السارية، ومشاريع القوانين والمقترحات. وللمؤسسة تقديم التوصيات التى تراها مناسبة لضمان اتساق هذه النصوص مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان. كما أن لها التوصية بإصدار تشريع جديد أو بتعديل التشريع السارى وباعتماد التدابير الإدارية أو بتعديلها.
- دراسة أية حالة لانتهاك حقوق الإنسان تقرر تناولها وتقديم تقارير عنها.
- إعداد تقارير عن الحالة الوطنية لحقوق الإنسان بوجه عام وتوجه انتباه الحكومة إليها.

(٢) تعزيز وضمان المواءمة بين التشريع والأنظمة والممارسات الوطنية والصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التى تكون الدولة طرفا فيها والعمل على تنفيذها بطريقة فعالة.

(٣) تشجيع التصديق على صكوك ومواثيقحقوق الإنسان.

(٤) المساهمة فى إعداد التقارير التى على الدول أن تقدمها إلى هيئات ولجان الأمم المتحدة وإلى المؤسسات الإقليمية، عملا بالتزاماتها بموجب المعاهدات. ولها إبداء الرأى فى هذا التقرير مع مراعاة الاحترام الواجب لاستقلالها.

(٥) التعاون مع الأمم المتحدة وجميع المؤسسات الأخرى

(٦) المساعدة فى إعداد البرامج المتعلقة بتدريس حقوق الإنسان بالمدارس والجامعات والبحوث المتصلة بها والمساهمة فى تنفيذها.

(٧) تخطيط وتنفيذ برامج التدريب فى مجال حقوق الإنسان.

(٨) التعريف بحقوق الإنسان والجهود المبذولة لمكافحة جميع أشكال التمييز عن طريق زيادة وعى الجمهور وبصفة خاصة عن طريق الإعلام والتثقيف وأجهزة الصحافة.

ثانيا: بالنسبة للبنود المتعلقة بالتشكيل فهى تسعى لتوفير ضمانات الاستقلال، والتعددية بتمثيل القوى الاجتماعية التى لها دور فى تعزيز وحماية حقوق الإنسان مثل المنظمات غير الحكومية المسئولة عن حقوق الإنسان ، وتيارات الفكر الفلسفى أو الدينى ، والجامعات والخبراء المؤهلون.

ثالثا: ينظم القرار قضية الاختصاص القضائى للمؤسسة حسب ما جاء فى مبادئ باريس على أسس نذكر منها:-

١- التماس التسوية الودية عن طريق المصالحة وإصدار قرارات ملزمة.

٢- إخطار مقدم الالتماس بحقوقه، وبسبل الاتصاف المتاحة له، وتيسير وصوله إليها.

٣- الاستماع إلى أية شكوى أو التماس وإحالتها إلى أى سلطة مختصة أخرى.

هذا بالإضافة إلى تقديم توصيات وتعديلات للقوانين والأنظمة القضائية عندما تكون هذه مصدر الصعوبات التى يواجهها مقدمو الالتماسات لإثبات حقوقهم.

كل هذا "مع الالتزام بالحدود المقررة قانونا."



المؤسسة الوطنية والمتشابهات

احتلت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مكانة متميزة بين برامج حقوق الإنسان عندما تبين أنها تملأ فراغا كان يسبب قصورا إنسانيا. وبعد أن أثبتت فاعليتها بنجاح تضاعف إقبال الدول على إنشائها. ومن المهم هنا تأكيد أن هذه المؤسسات لم تأت لإلغاء الأجهزة الأخرى المتشابهة أو للتنافس معها، بل للتعاون معها وتفعيل دورها كما أنها لم تكن من أجل فرض نمط واحد تطبقه جميع الدول.

إنها تسعى لتحقيق حماية وتعزيز حقوق الإنسان فى مجتمع معين به مؤسسات أخرى، وهى فى إطار هذا المفهوم تشترك مع غيرها من المنظمات التى تسعى لتحقيق نفس الغاية. وهناك نقاط تلامس أو تداخل بين إطار عملها وأداء غيرها، ولكنها تنفرد بسمات تجعل لها شخصية متميزة أو ماهية خاصة وكيان مختلف، كما أن هناك شروطا معينة لابد من توفرها حتى تعتبر، فى الساحة الدولية،" مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان"، وعوامل لابد من توفيرها لنجاح عملها.

ومن المناسب هنا بيان هذه الأجهزة التى قد يقع لبس بينها وبين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بسبب وحدة الهدف.

وابتداءً لابد أن نذكر هنا أن فكر وتنظير حقوق الإنسان يعترف بأنه لا يوجد تعريف واحد جامع مانع ثابت للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان. وقد تقبل مجتمع حقوق الإنسان هذه الحقيقة واستقر على الانشغال بتحديد وظيفة المؤسسة وشروط نجاحها أكثر من تسميتها أو تعريفها.

● ● ●

ظل إطار تحديد "المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان" لفترة طويلة مرنا بحيث يشمل أى مؤسسة وطنية لها تأثير مباشر أو غير مباشر على تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها. وبالتالى أعطى لسائر المحاكم القضائية والإدارية والأجهزة التشريعية، والمنظمات غير الحكومية، ومكاتب المساعدات القانونية وبرامج الرعاية الاجتماعية قدر متساو من الاهتمام جنبا إلى جنب مع اللجان الوطنية ومكاتب أمناء المظالم والهياكل المماثلة.

هذه الصياغة الفضفاضة أخذت تتقلص تدريجيا بفعل ما قامت به الأمم المتحدة من دراسات ولقاءات عمل اتضحت معها مجموعة أضيق نطاقا من المؤسسات استنادا إلى وظائف معينة وشروط قانونية

ومقومات نجاح. ذلك الأسلوب " الوظيفى الوصفى" للتصنيف أدى إلى استبعاد مؤسسات كانت تدرج فى السابق فى هذا النطاق.

وتمثل "مبادئ باريس" نقطة هامة بشأن تحديد ماهية المؤسسات الوطنية، فالمبادئ تحاول أن توضح مفهوم "المؤسسة الوطنية" من خلال وضع معايير لأداء موقع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ودورها بين الأجهزة المتشابهة.

ومن أبرز خصائص المؤسسات الوطنية هى أن يكون لها سند تشريعى، وأن تتحقق لها الاستقلالية. وفى بعض الدول ينص الدستور على إنشاءها، أو تنشئ بمقتضى تشريع أو مرسوم. ورغم أن الكثير من المؤسسات تلحق بطريقة أو بأخرى بالفرع التنفيذى للحكومة، إلا أن تقييم مستوى الاستقلال الفعلى الذى تتمتع به يعتمد على عدد من العوامل بما فى ذلك تشكيلها وتمويلها والطريقة التى تدار بها بغض النظر عن المسميات.

ونعطى بعض أمثلة للمسميات المختلفة: استعملت بعض الدول لفظ "مفوضية" حقوق الإنسان منها كندا والهند، وفى استراليا سميت "مفوضية حقوق الإنسان والفرص المتساوية"، وفى اليابان "مكتب الحريات المدنية". وفى الكويت "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان

والحريات". وأنشأت الجزائر "المنظمة الوطنية لرصد حقوق الإنسان". وفى الكاميرون "المجلس الاستشارى لحقوق الإنسان". وفى سلوفانيا "مجلس حقوق الإنسان والحريات الأساسية". وفى تونس "اللجنة العليا لحقوق الإنسان والحريات الأساسية". وفى غانا "مفوضية حقوق الإنسان والعدالة الإدارية" ويحسب لفرنسا أنها من الدول الأوربية التى بها مؤسسة وطنية هى "المفوضية الوطنية الاستشارية لحقوق الإنسان".

بل بها أيضا منظمة للحريات تتعلق بموضوع إصدار "الملفات" أى الملف الذى يشمل البيانات عن المواطن، ولكل مواطن حق الاطلاع على الملف الخاص به للتأكد من صحة البيانات وللتأكد أيضا إنها لا تشمل بيانات غير مطلوبة مثل الانتماء الدينى أو السياسى أو غير ذلك من بيانات ترفض فرنسا أن تؤخذ عاملا فى التقييم أو اتخاذ القرار

وأختار البعض مسمى المدافع عن الشعب كما فى أسبانيا وجزر الكنارى ، أو مسمى الامبودسمان كما فى النمسا وقبرص ،ويسود هذا المسمى فى السويد حيث يوجد أكثر من أمبودسملن .

من هنا فأن تقييم أى مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان لا يقوم على الاسم إنما على الأداء ويرتبط بتوفير الأركان المطلوبة لقيام المؤسسة وتوفير شروط النجاح .

● ● ●

هذه المؤسسات بمسمياتها تختلف عن غيرها من الأجهزة المشابهة. لذلك فإننا وإن كنا قد أكدنا على أن التعريف الدقيق غير موجود إلا أن التفسير والتوضيح مطلوب ومتوفر. والتوضيح الشامل لا يعنى فقط توضيح ماهية المؤسسات الوطنية، ولكن أيضا توضيح ماهية المؤسسات المتشابهة التى لا تعتبر مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان.

فهى ليست لجنة برلمانية . ولهذه اللجان خلفية معينة: كان اتحاد برلمانات العالم قد تبنى منذ عشرون عاما قضية إنشاء لجنة برلمانية لحقوق الإنسان. كان الاقتراح بمبادرة مصرية تقدمنا بها. وأجرينا حينئذ العديد من الاتصالات بالمسئولين مع تقديم عدد من الاقتراحات بهذا الخصوص. ولكن رؤى حينئذ الاكتفاء بأن اللجنة التشريعية والدستورية تقوم بهذه المهمة. بعد ذلك تبنى هذه القضية فى مجلس الشورى الأستاذ فهمى ناشد واستمر فى محاولاته الجادة.

وعندما طالبت اللجنة التنفيذية بالاتحاد البرلمانى الدولى إجراء بحث حول مدى التزام البرلمانات بطلب إنشاء لجنة برلمانية لحقوق الإنسان ، وصلنا رد بعض الدول بالإيجاب، وجاء رد بعضها بالنفى. وأفاد عدد من الدول أنها تكتفى بأن اللجنة التشريعية تقوم بدعم وحماية حقوق الإنسان أو غير ذلك من مبررات . وهناك عدد محدود من الدول

التى لم ترسل ردا على الإطلاق. لذلك فإننا نعتبر أن قيام مجلس الشعب مؤخرا بإنشاء "لجنة القانون الدولى الإنسانى" يعتبر نوع من تصحيح ذلك التقصير الذى كان يرتكب فى حق مصر. ونرى أهمية إنشاء لجنة برلمانية لحقوق الإنسان.

وتختلف المؤسسات الوطنية عن هذه اللجان البرلمانية فى أنها - أى المؤسسات الوطنية - ليست جزء من السلطة التشريعية وليس لها اختصاص تشريعى. ولا تعتبر اللجان البرلمانية بديلا لمجلس قومى لحقوق الإنسان ولا يجوز أن يكون تداخل بين الاختصاصات. وفى الدول المتحضرة فى مجال حقوق الإنسان تقوم اللجنة البرلمانية بترجمة اقتراحات وتوصيات المجالس الوطنية إلى قوانين أو تعديلات تشريعية وتعتبر السند التشريعى للمجالس. وإن كان من حق اللجان البرلمانية أحيانا تقصى الحقائق إلا أن هذا لا يجوز أن يصبح عملها الأساسى ولا يجوز أن تطغى مهمة الرقابة على مسئولية التشريع خاصة وأن اللجنة التشريعية تنفرد بهذا الاختصاص ومهمتها الأساسية دراسة أبعاد حقوق الإنسان فى التشريعات كلها (كما هو الحال بالنسبة للجنة الصحة والبيئة مثلا).

وهى أيضا تختلف **عن الجمعيات الأهلية** التى تنشئ بقرار فى إطار قانون ينظمها، بينما إنشاء المؤسسة الوطنية يكون بقانون، وأحيانا يكون النص عليها فى الدستور. والأمر الجدير بالتنويه أن

الجمعيات الأهلية لحقوق الإنسان، لها دائما على المستوى الدولى دور فعال فى المطالبة بإنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان، والاختلاف بينهما لا ينتقص من ضرورة وجود تعاون وثيق بين الجمعيات والمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، وأنه لابد أن تكون الجمعيات الأهلية ممثلة تمثيلا كافيا فى تشكيل المؤسسة الوطنية. كما تعتبر تلك الجمعيات مصدر هام وأساسى يمد المؤسسات الوطنية بالحقائق والمعلومات والاقتراحات. بل أن التنسيق بينهما يعد من مقومات نجاح المؤسسة الوطنية. وسوف نتطرق إلى ذلك فيما بعد.

- القضاء الإدارى: والرقابة الإدارية ومجلس الدولة. لا تعتبر المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بديلا لهذه الأجهزة أو تكرارا لمسئولياتها، فهى لا تعتبر جزء من السلطة القضائية ولا يتمتع أعضاؤها بالحصانة القضائية ولا تعتبر قضاء متخصص رغم أن لديها أحيانا فى بعض الدول صلاحيات قضائية.(*)
- وزارات حقوق الإنسان: وهى موجودة فى عدد من الدول منها دول عربية هى المغرب واليمن، وهذه جزء من السلطة التنفيذية، العاملون بها موظفون بالدولة عليهم الالتزام بنظمها وهذا يجعلهم يختلفون تماما عن التشكيل المطلوب للمؤسسات الوطنية كما أن الوزارات لا

(*) يوضح بعضاً من ذلك دراسة تحليلية عن القضاء الإداري قمنا بها لقضايا مجلس الدولة نشرتها المنظمة العربية للعلوم الإدارية سنة ١٩٧١ .

تقدم تقارير مستقلة للأمم المتحدة بينما بعض المؤسسات الوطنية تفعل ذلك.

- مكاتب الشكاوى: كانت هذه المكاتب من أول الصيغ التى ظهرت للنظر فى شكاوى المواطنين وهى تختلف فى سلطاتها ومكانتها، بعضها ملحق بالوزارات المختلفة وبعضها الآخر ملحق برئاسة الوزراء أو برئاسة الدولة.

وأذكر أنى قمت بدراسة وافية عن الشكاوى التى ترسل لمكتب رئاسة الجمهورية فى مصر.(*) جاء البحث بنتائج متعددة، أذكر منها أن كثير من الشكاوى كان يتعلق بمشاكل شخصية أو مطالب إنسانية. كما أنها - وهذا أمر غريب - لم تكن بسبب عدم التزام الموظف بتطبيق القانون، ولكنها كانت بسبب التزام الموظف بالقانون ورغبة الشاكى فى الحصول على خدمة استثنائية خاصة أى أنه يطلب استثناءه من القانون أو عدم تطبيقه بالنسبة له لظروف يرى إنها تستدعى ذلك وهو أمر دعى إلى مراجعة بعض هذه القوانين

ويعتبر البعض مكاتب الشكاوى هذه مجرد مجالا للتنفيس الشعبى، يعبر به الشعب عن شكواه أو حاجاته، ولكنها فى حقيقة الأمر يمكن أن تكون مصدرا هائلا واقعيا للتعرف على الحقائق ورصيدا للبحث

(*) نشرت في مجلة الإدارة سنة ١٩٦٨ بعنوان "الشكاوي ودورها في الإصلاح الإدارى.

فى أعمــاق المجـتـمع واتجـاهات المواطنين وآمــالهم وآلامــهم من أجل استـخدام ذلك فى التـخطيط السليم للتنمية السـياسـية و الاجـتماعية والاقتصادية والثقافية. وتلقى الشكاوى والبت فيها يعتبر أحد مسئوليات المجالس الوطنية لحقوق الإنسان. ولنا عودة لقضية الشكاوى وملفاتها.

– ديوان المظاليم هـو الصورة الأكبر والأعم لمكتب الشكاوى. و له جـذور ثابتـة وأنشـأ منذ سنوات فى عدد من الدول العـربيـة منهـا ليـبيـا والسعودية. ولكنه ليس مؤسسـة لحقوق الإنسـان لأسباب منها أنه – مثل أغلب الأجـهزة التى أشرنا إليهـا– تقتصـر مسئوليتـه على ما يصله من مظالم.دون حق التفتيش والبادرة. وأن العاملين به موظفون رسميون فى الدولة ولا يمثلون قطاعات المجتمع.كما إنه لا ينشأ بالضرورة بقانون وهو يهـتم بقـرارات إدارية يراهـا الشـاكى ظالمة وليس له صـلاحـيـة مـراجـعـة القـوانين أو النظم القـضـائية وغـيـرهـا مما تـخـتـص به مـؤسـسـة حقـوق الإنسان.

– يصل بنا الحـديث إلى نظام الأمـبـودسـمـان الذى يعـتـبـر من الجذور التاريخية لمؤسسات حقوق الإنسان.

فـهل نظام الأمبودسمان مرادف تماما للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسـان؟ أم أنه فقط السـابقة التـاريخيـة والنواة الأولى لمبدأ التـحقيق فى الشكاوى والاهتـمـام بحـقـوق المواطنين وللحـديث عن الأمـبـودسـمـان أهميته.

"الأمبودسمان"

الأمبودسمان" كلمة لم تكن معروفة لكنها أصبحت اليوم كثيرة الاستعمال.. البعض يدرسها ويعرف كنهها وما ترمز إليه، والبعض يرددها بلا دراسة أو معرفة تامة بمضمونها، كما أن البعض يفضل استعمالها بينما البعض الآخر يرفضها. ولا تكتمل رسم خريطة مؤسسات حقوق الإنسان إلا بنظرة تعريف وتعرف على ذلك النظام الذى يعتبره الكثيرون النواة الأولى والسابقة التاريخية لمجالس ومؤسسات حقوق الإنسان.

وقد زاد الاهتمام بهذا النظام سنة ١٩٥٥ عندما دعت الأمم المتحدة إلى دراسة آليات تحقق حماية الإنسان وحقوقه. وعقدت أربع حلقات دراسية إقليمية لتحديد أنظمة فعالة تحمى المواطنين من احتمال تعسف الأجهزة الرسمية تتحقق بها الحرية المنشودة والديمقراطية الفعالة. وكان أكثر النظم التى نوقشت فى هذه الحلقات خاصة الأوروبية نظام الأمبودسمان الذى جاء به أول دستور أوروبى مكتوب سنة ١٨٠٩ وهو دستور السويد، من أجل تحقيق التوازن بين السلطات وتفعيل رقابة السلطة التشريعية.

• • •

"والأمبودسمان" كلمة سويدية تعنى محام أو ممثل أو مفوض ، والكلمة بمفردها لا تدل على نظام معين بذاته فى السويد. فكل شركة أو بنك له أمبودسمان. كذلك تطلق كلمة أمبودسمان للإشارة إلى عضو البرلمان أو ممثل هيئة معينة أو ممثل جماعات العمال. ذلك أنها تعنى فى الواقع "من يقوم بتمثيل آخر" أو "المفوض من قبل آخر".

وهناك اليوم بالسويد، وغيرها، عدد كبير من أنظمة الأمبودسمان لمراقبة أجهزة بذاتها أو لإنصاف فئات معينة مثل أمبودسمان السكان الأصليين ، أمبودسمان المرأة... الخ.

أما الاسم الدقيق الذى يستعمل للتعبير عن النظام الذى جاء به دستور السويد ليكفل الرقابة البرلمانية فهو "الأمبودسمان البرلمانى" أو "المفوض البرلمانى " "Royal Parliamentary Ombudsman"، وهو اسم أقرب دلالة على فلسفة النظام وواقع نشأته. فهو المحامى أو المفوض الذى أوكل إليه البرلمان سلطة التأكد من حسن تطبيق القانون، وعدم استغلال السلطة، والحرص على حريات الأفراد وحقوقهم من تعسف الحكومة أو القضاء.

وتاريخ دستور سنة ١٨٠٩ قصة صراعات استمرت لأكثر من خمسة قرون، قامت بين الملوك وممثلى الشعب، وبين ممثلى الشعب فيما

بينهم. كما قامت بين مناصرى حركة الوحدة الاسكندنافية ومعارضيها.
وكانت فترات الاستقرار السياسى التى سادت هذه الحقبة تقوم على القهر، هدأ فيها التنازع بسبب استئثار جانب بالسلطة فى يده على حساب غيره، إلى أن جاء دستور يجعل للاستقرار أساساً أخراً رشيداً عادلاً هو توزيع السلطة والاختصاصات بين مراكز القوى بحيث لا ينفرد أيهما بالسلطة دون غيره ولضمان حريات الأفراد وحقوقهم، وجاء الدستور بنظام الأمبودسمان البرلمانى للتأكد من قدرة المجلس على الرقابة.

هذه المسيرة نحو الديمقراطية التى تتمتع بها السويد كانت نتيجة تجارب قاسية، جعلت الشعب يقتنع بضرورة الديمقراطية وأهمية السعى إليها، والإيمان بها واحترامها. فقد عاشت السويد، – كغيرها من دول تلك المنطقة،– خلال القرون الوسطى حياة سياسية إقطاعية. انفرد فيها الملك "بالسلطة العليا" واستقل نبلاء الإقطاع فى بالحكم. وفى القرن الثالث عشر انضم إلى الملك مجلس اللوردات لمعاونته. وكان الشعب يعبر عن مطالبه ويسمعها لذوى السلطان عن طريق اجتماعات محلية فى الأقاليم. وخلال القرن الرابع عشر قامت فكرة الوحدة الاسكندنافية. وما جاء القرن الخامس عشر حتى كان الخلاف قد احتدم بين أنصار هذه

الوحدة ومعارضيها، مما استدعى قيام هيئة تعبر عن رغبات أفراد الشعب فى الأقاليم المختلفة وتتحدث باسم الأمة ككل، وبهذا نشأ المجلس النيابى الذى سمى بعد قليل المجلس الوطنى "الريكستاج" ومازال معروفا بهذا الاسم إلى اليوم.

وفى سنة ١٥٣٣ انهزمت فكرة الوحدة الاسكندنافية واستقر زمام الأمر لملوك السويد واستقلوا بالسلطة، وبنهاية القرن السابع عشر كانت سلطة الملوك سلطة مطلقة لا يشك الشعب فى "مصدرها الإلهى" إلى أن انهارت إمبراطورية السويد،- مثل غيرها،- وقامت حركة مضادة قيدت من سلطات الملوك ودعمت قوة الريكستاج أى البرلمان إلى حد أن أصبح له حق تعيين الوزراء وعزلهم. ولكن الصراعات استمرت، خصوصا بين النبلاء من جهة ورجال الدين ونواب الأقاليم والمزارعين من جهة أخرى. وأدت الفوضى التى سادت المجلس والفساد الذى نتج عنها إلى عودة السلطة للملوك. واستمرت سلطتهم مطلقة لفترة أدرك الشعب خلالها، عن تجربة، أن للملكية المطلقة مساوئها كما أن لاستبداد البرلمان مساوئه. لذلك قام انقلاب انتهى بعزل الملك والمطالبة بحياة دستورية يتم فيها التوازن بين السلطات بطريقة تعمل على الاستقرار وتضمن الحريات،

وصدر دستور سنة ١٨٠٩متضمنا نظام الأمبودسمان - أو المفوض البرلمانى - الذى أخذت به العديد من الدول .(*)

● ● ●

دخل فى اختصاص المفوض كافة أعمال العاملين بالأجهزة الإدارية المركزية. ومنذ سنة ١٩٦٧، امتد اختصاصه للأجهزة المحلية، كما شمل موظفى القوات المسلحة وكذلك العاملين بالسلطة القضائية سواء فى المحاكم أو سلطات الاتهام، ويمتد اختصاصه ليشمل المحاكم العليا فى حالات التقصير الشديد.

وحسب المادة ٩٦ من دستور ١٨٠٩ "للمفوض البرلمانى حق إقامة الدعوى أمام المحاكم المختصة ضد من ارتكبوا أعمالا مخالفة للقانون. بسبب التحيز أو المحسوبية أو أى سبب آخر أو أهملوا فى تأدية واجباتهم على النحو المطلوب".

ويقوم المفوض بجولات تفتيشية مستمرة بحيث تتم زيارة جميع المحاكم وكافة المنظمات الإدارية مرة كل عشر سنوات.

(*) أنظر في ذلك: ليلي تكلا "الأمبودسمان" المفوض البرلماني، مكتبة الأنجلو ، سنة ١٩٧١ القاهرة.

وتعتبر الشكاوى التى يقدمها المواطنون من أهم مصادر التعرف على الثغرات فى استخدام السلطة. وقد جرت العادة خلال القرن التاسع عشر على ألا يلتفت مكتب المفوض للشكاوى والموضوعات التى تنشر بالجرائد على اعتبار أنها شكاوى مجهولة، ولكن الصحافة أصبحت اليوم من أهم مصادر عمل المفوض بعد أن أثبتت التجربة صحة كثير من الحالات التى تثيرها الصحف.

ويملك المفوض البرلمانى سلطة الإطلاع على كافة الوثائق والسجلات حتى السرية منها، حتى لو كانت أشرطة التسجيل التى تستعملها الشرطة عند التحقيق. كما أنه له حق دعوة الأطراف المعنية أو مساءلة رجال الشرطة واستدعائهم وتوجيه الأسئلة إليهم. وعليه إعداد تقرير مفصل عن كل حالة تبين أساس القرار الذى اتخذه والذى يصدر عادة قبل مضى ٩٠ يوما.

وإذا ما تبين للمفوض وجود خطأ فى تطبيق القانون أو سوء استعمال للسلطة أو أن القرارات كانت مجافية لروح العدالة أو لضمان الحريات، فإن له رفع الدعوى أمام المحاكم المختصة لتفصل فى الموضوع. ذلك أنه لا يملك سلطة إلغاء أو تعديل القرار الإدارى وإن كان يملك دعوة الموظف وحثه على تغيير قراره (وهو بذلك ليس جهة قضائية كما أنه ليس جزءً من السلطة التنفيذية.)

وفى غالبية الحالات يكتفى المفوض إما بالإنذار وإما بالتنبيه. كما أنه أحيانا يطالب الموظف أو الحكومة بتعويض من لحقهم ضرر من القرار. وكثيرا ما تعدل جهة الإدارة عن قرارها أو تعدله عندما يبدأ المفوض تحقيقه.

وقد كان من نتيجة اختلاف ظروف ونظم الدول التى أخذت بالنظام أن الصورة التقليدية للأمبودسمان، والذى به يعتبر الأمبودسمان منصبا ينشئه الدستور ويختار شاغله البرلمان يتلقى، ويتحرى، ويقدم تقريرا عن الشكاوى التى يرسلها له الأفراد عن تعسف الجهاز البيروقراطى لم تصبح هى الصورة الوحيدة لهذا النظام.

● ● ●

لقد ساعدت عوامل اجتماعية وثقافية على نجاح هذا النظام فى السويد. من هذه العوامل:

- أنه جاء نتيجة لصراعات أظهرت الحاجة إليه، فأحسن تقبله وأحسن استعماله.
- أن الأفراد لا يبالغون فى الالتجاء إلى الشكوى فى مثل هذه الدول، فالشكاوى ليست وسيلة كثيرة الممارسة.

- الشفافية، فالمواطن له حرية تقصى الحقائق والبحث فى ملفات الجهاز الإدارى بنفسه كى يطمئن على سلامة القرار.
- عدم إساءة الأفراد لحقهم فى الإطلاع على الملفات وعلانيتها.
- عدم إحجام المفوض عن محاسبة أى فرد مهما ارتقت مكانته. ومن الحالات المعروفة عن أول مفوض أنه لم يتردد فى دخول القصر الملكى ليزور ضابطاً أسر فى ثكنات الحرس بناء على أوامر المارشال برناودت ولى العهد. الذى كان أجنبيا ولم يقدر مدى قدسية حقوق الإنسان بالنسبة لأهل السويد وأثارت هذه الواقعة الرأى العام.(*)
- اهتمام المفوض بكل حالة تصله ودراسة أى شكوى مهما قلت درجة خطورتها. ومن الحالات التى بحثها رسالة وصلته من طالب يشكو أن مدرسته أنقصت درجته العلمية بسبب مقال نشره فى جريدة المدرسة، وعندما تبين أن هذا يناقض دستور حرية الصحافة الذى يقدسه أهل السويد تدخل المفوض لرفع الغبن عن الطالب.

كل هذه العوامل أدت إلى تمتع المفوض بدرجة عالية من احترام

(*) بعد انقلاب ١٨٠٩، واغتيال الملك جوستاف، ذهب أهل السويد لنابليون بمشكلة تحديد من يحكمهم. فأمدهم نابليون بأحد قواد جيشه وهو برنادوت الذي تحكم سلالته السويد للآن.

المواطنين، وثقتهم فأصبحوا يعتبرونه صديقا لهم.(*) كما أصبح هو يعتمد على تعاون الجهاز الإدارى، مما يسهل عليه أداء مهمته.

● ● ●

والأمر الجدير بالتنويه أنه وإن كانت هناك فروق معينة بين نظام الأمبودسمان والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من ناحية الإنشاء والاختصاص، إلا أنه من الناحية العملية أصبح التقارب بينهما كبيرا بحيث يعتبر الأمبودسمان حسب المعايير الدولية، ضمن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. خاصة وأن تقييم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لا يقوم على الاسم أو الشكل إنما على الهدف من إنشائها وأدائها، ويرتبط بتوفر مقومات النجاح.

وقد كان ذلك النجاح الذى حققه نظام الأمبودسمان دافعا لأن نتقدم سنة ١٩٧٠ باقتراح إنشاء نظام المفوض البرلمانى أو الامبودسمان فى مصر. الأمر الذى سوف نعرض له فيما بعد(*).

(*) في مقابلة شخصية مع "أولف لودفيك" أحد المفوضين تمت في أكتوبر ١٩٦٩ سألته عن أول حالة بحثها في شهر أكتوبر. فقال أنها حالة أستاذ بالجامعة يشكو تخطيه في الترقية. كما سألته عن آخر حالة وصلته فقال أنها "زوجة تشكو من سوء معاملة زوجها لها". وهذا يعكس النظرة إلي المفوض علي أنه أصبح صديق للجماهير وللمواطنين وليس "رقيب" جامد الأسلوب.

(*) مرفق (١٧).

عناصر الأداء الفعال
للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

يتوقف نجاح أى منظمة فى أداء رسالتها على عوامل قانونية وتنظيمية وبشرية واقتصادية واجتماعية، كلما توفر أكبر عدد منها بصورة فعالة تحركت المنظمة فى اتجاه النجاح.

وهناك عدد من العوامل يمكن أن يطلق عليها عناصر الأداء الفعال للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان نذكر منها ثمانية:

أولا: الاستقلالية:

لعل استقلال المؤسسة عن الضغوط والمؤثرات على مسيرة عملها أول شرط مطلوب لأداء رسالتها وإلا أصبحت إضافة جديدة للبيروقراطية الحكومية قد تعرقل ولا تفيد، تعطى الأمل ولا تحققه. وكى تستطيع المؤسسة الوطنية أن تكون فعالة لابد أن يتاح لها التصرف مستقلة عن الحكومة والأحزاب السياسية والهيئات الأخرى التى يمكن أن تؤثر على عملها. ويقصد هنا الاستقلال فى اتخاذ القرار والبحث والتقصى وحرية الأعضاء وفى إبداء الرأى.

هذا لا يعنى عدم وجود رباط لها بالدولة فتعريف المؤسسة الوطنية يقتضى أن تكون منشأة بموجب القانون وهو الذى يحدد تلك العلاقة. ويتحقق الاستقلال القانونى والتنفيذى بأن تكون المؤسسة مسئولة مباشرة أمام البرلمان أو رئيس الدولة. ولا تخضع توصياتها أو تقاريرها للمراجعة من قبل سلطة أو هيئة أخرى غير منصوص عليها فى قانون الإنشاء. وأن يكون لها الاستقلال فى المسائل المالية وفى إجراءات التعيين والإقالة. وتؤكد مبادئ باريس أن العضوية التى تمثل الشعب تمثيلا جيدا والتنوع والتعددية السياسية والاجتماعية من الأعضاء تعتبر كلها من دعائم الاستقلال وتوازن الآراء والموضوعية. سواء بالنسبة لوضع خطة متكاملة لحماية حقوق الإنسان أو بالنسبة للتعامل مع الشكاوى أو وسائل تقصى الحقائق والتفتيش، وتنفيذ أو دعم برامج التوعية ونشر ثقافة حقوق الإنسان وتعريف المواطن بحقوقه أو تقديم المعونة للجهاز التشريعى أو مراجعة التشريعات وإبداء الرأى فى القوانين وتقديم الخبرة للأجهزة الحكومية فى وضع سياساتها وغير ذلك من مسئوليات المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان. ولا ينتقص من استقلالها أن تكون ميزانيتها من ميزانية الدولة، وذلك أسوة بالقضاء الذى لا ينال من استقلالية مصدر الإنفاق. المهم أن تكون المؤسسة مستقلة فى قرارتها وفى المسائل المالية والإدارية.

ثانيا: الاختصاصات والسلطات

من الضرورى أن تكون اختصاصات المؤسسة محددة بوضوح فى قانونها التأسيسى وأن يكون لها سلطات كافية تسمح بأداء المهام المنوطة بها. إن الاختصاصات المحددة بوضوح فى قانون التأسيس من أهم دعائم النجاح وقد ثبت أن المؤسسة ذات الاختصاص العام الواسع أو الغامض الهولامى تقل كفاءة أدائها عن غيرها محددة الاختصاص. ومن المهم تفهم التشابه أو التداخل مع اختصاصات منظمات أخرى متشابهة. وعلى سبيل المثال عندما تكون المؤسسة الوطنية مخولة بتلقى الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان والنظر فيها . فإن اختصاصها قد يتلاقى مع اختصاص القضاء. وفى مثل هذه الحالات فإن الأفراد أو المجموعات الذين يدعون بحدوث انتهاكات يلجأوا عادة إلى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان كآلية بديلة لحل النزاعات وعملا فإن آى آلية للشكاوى تعمل على الوجه الصحيح سوف تستخدم بالتفضيل على المحكمة لأسباب تتعلق بسهولة الوصول و المرونة والسرعة فى اتخاذ الإجراءات وتوفر الخبرة وانخفاض التكلفة نسبيا (أو انعدامها) . و هى عادة استكمالا للسلطة القضائية ذات الصلة . وليس بديلا عنها والقرار النهائى يكون للمحاكم . والشاكى الذى يلجأ إلى

المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لا يتخلى عن حقه فى رفع الأمر للقضاء.

ومن الممكن أن تكون المؤسسة قاصرة على أداء مهامها فى مجال محدود مثلا أن يكون اختصاصها مقتصر على حماية الحقوق التى ينص عليها الدستور أو حقوق فئة بذاتها أو منع انتهاكات معينة أو غير ذلك.

وترتبط أهمية السلطات الواضحة التى تصاحب الاختصاص بقضية المساءلة وذلك تبعا لمبدأ إدارى ثابت هو أنه "لا مسئولية بلا سلطة". مما يعنى أنه لا يمكن مساءلة أى جهاز أو شخص عن إدانة إن لم يكن مخولا بسلطات تعاونه فى تنفيذ ما أعطى من اختصاصات.

إن صياغة الاختصاص الدقيق والسلطات الواضحة له فائدة قصوى للحكومة وللجماهير التى جاءت المؤسسة من أجل حمايتهم، كما أن يمنع التداخل ويحد من التضارب أو التنافس.

ثالثا: من عناصر النجاح هو **الكفاءة الإدارية والتنفيذية** وذلك يعنى توفر ضمانات كفاءة وفاعلية أساليب العمل والإجراءات حسب أصول النظم والإدارة مما يعنى الاهتمام بالموارد البشرية المتاحة وتوفير

الموارد الكافية وتوصيف الوظائف وتصنيفها والاختيار الموضوعى وتدريب العاملين وتقييم الأداء. ومن الممكن أن تكون طريقة تعيين أعضاء المؤسسات الوطنية حاسمة لكفالة استقلالها.

– ولهذا السبب ينبغى النظر فى أن يعهد بهذه المهمة إلى هيئة تمثيلية مثل البرلمان. وينبغى أن يحدد القانون التأسيسى للمؤسسة جميع المسائل المتعلقة بطريقة التعيين، بما فى ذلك التصويت والإجراءات الأخرى أو اللوائح اللاحقة ، التى ينبغى اتباعها. وينبغى فى معايير التعيين تحديد الشروط الأساسية للتعيين فى المؤسسة الوطنية. (بما فى ذلك الجنسية والمهنة والمؤهلات،الخ.) وفيما يتعلق بمدة التعيين. ومن المقبول على وجه عام أن يمنح كبار الموظفين فى المؤسسات الوطنية ضمانات، وتعيينات لمدة محددة لا تكون قصيرة. ومن المسموح به على وجه عام فى المؤسسات القائمة إعادة التعيين لفترة إضافية.

– وتتصل سلطات الإقالة باستقلال المؤسسات. ولتفادى النيل من استقلالها ينبغى أن يحدد القانون التأسيسى بأكبر قدر ممكن من التفصيل الظروف التى يجوز فى ظلها إقالة العضو.

– وتعتبر منح بعض المزايا والحصانات لأعضاء المؤسسات وسيلة قانونية أخرى لتأمين استقلالهم ولكفاءة التنفيذ وتعتبر المزايا

والحصانات مهمة بصفة خاصة للمؤسسات التى لها سلطة تلقى الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان والنظر فيها. وينبغى بصفة عامة أن يتمتع أعضاء المؤسسات الوطنية بالحصانة من الملاحقات المدنية والجنائية فيما يتعلق بالأفعال التى يمارسونها بصفتهم الرسمية.

وتؤكد مبادئ باريس المتعلقة بالمؤسسات الوطنية أهمية التعددية فى تكوين المؤسسات الوطنية. وعلى وجه التحديد تدعو هذه المبادئ المؤسسات الوطنية أن تضع إجراءات تكفل تمثيل جميع القوى الاجتماعية ذات الصلة وعلى وجه خاص المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال والمنظمات المهنية والاتجاهات الفلسفية والمعتقدات الدينية. ويمكن أيضا تعزيز طبيعتها التمثيلية وإمكانية الوصول إليها بإدراج مسئولين من البرلمان أو الحكومة فيها بصفة مراقبين أو مستشارين.

وتتطلب الطبيعة التمثيلية الحقيقية مراعاة التنوع إلى جانب التعددية وينبغى أن يعكس تشكيل العضوية فى المؤسسة الوطنية بقدر الإمكان الملامح الاجتماعية للمجتمع الذى تنشط فى إطاره المؤسسة بحيث تصبح مرآة حقيقية للمجتمع مثلا ليس من المنتظر أن تكون المؤسسة الوطنية التى تتكون من رجال فقط أو من مجموعة إثنية معينة قناة توضح تنوع المجتمع وبالتالى لا يمكن اعتبارها تمثيلية له.

رابعا:التنسيق والتعاون

يعتبر التنسيق الجيد أحد المقومات الأساسية فى العملية الإدارية. فقد يحدث أحيانا أن يتشابك اختصاص مؤسسة وطنية معينة مع اختصاص كيان آخر. ومن الضرورى ضمان ألا يؤدى هذا التنازع التقنى إلى تعويق فاعلية أى من المؤسستين. ووضوح الهدف خلال العملية السابقة للإنشاء هو أسهل وسيلة لتلاقى التنازع بين المؤسسات المتشابهة وينبغى للحكومة التى تنوى إنشاء مؤسسة وطنية أن تدرس بعناية الهياكل القائمة فعلا فيما يتعلق بحقوق الإنسان وإصلاح القوانين و القرارات الإدارية . والغرض من المؤسسة الوطنية الجديدة على النحو الذى يجعلها مكملة للمؤسسات القائمة، لا منافسة لها.

- ولقد أثبتت الخبرة **ضرورة التعاون مع المنظمات غير الحكومية على وجه الخصوص** ذلك أن الأشخاص الأكثر عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان يحجمون كثيرا عن اللجوء مباشرة إلى أى هيئة رسمية لرفع الشكوى أو للحصول على الانتصاف.

- إلى جانب أنه يمكنها تزويد المؤسسات الوطنية بالمعلومات التفصيلية عن حالة حقوق الإنسان المحلية، وعن جوانب القصور الهيكلية أو التشريعية ، وكذلك إخطارها بالمتغيرات الاجتماعية وغيرها من المتغيرات

يمكن اختيار منظمات غير حكومية أو منظمات محلية كشركاء للاستفادة منهم فى المشاريع والبرامج التى يقوم بها المجلس.

و لا يقصد هنا التعاون مع الجمعيات الأهلية والمجتمع المدنى الوطنى فقط ، إنما التنسيق و التعاون أيضا مع كافة الأجهزة ، و المؤسسات المقابلة فى دول أخرى والهيئات الإقليمية و الدولية .

ولا يمكن أن تنجح مؤسسة وطنية دون توطيد علاقة تقدم على التنسيق والتعاون مع الأجهزة الحكومية

كما أن المنظمات الحكومية تتجمع لديها مهارات وخصائص معينة تجعلها الشريك المثالى فى الجهود المبذولة لخلق مناخ وطنى مشجع لاحترام حقوق الإنسان. طالما أن هناك التزام سياسى وإيمان سياسى برسالة المؤسسة الوطنية

حتى تنجح مؤسسات حقوق الإنسان

نستطرد الحديث،عن متطلبات النجاح نظراً لأن محاولة الالتزام بها فى مرحلة الإنشاء تساهم فى حسن الأداء، وفى ترشيد الجهد والإنفاق، وفى اختصار الوقت بالنسبة للجمهور وبالنسبة للعاملين بالمنظمة. من أهم هذه المتطلبات:

خامساً: سهولة الوصول للمؤسسة: لا تنشئ المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لمجرد التعاون مع الحكومة وإبداء الرأى ولكنها وجدت كى تدرس الواقع عن طريق الاتصال بالجماهير واتصال الجماهير بها عن طريق الشكاوى أو التظلمات أو المنظمات الأهلية وبذلك فإن الوصول إليها لابد أن يكون متاحا للأفراد وللجماعات التى أنشئت من أجلهم، ويقصد بذلك تيسير الوصول المادى إلى المؤسسة وكذلك سهولة الاتصال . وهناك مؤسسات كثيرة لا يكون لديها سوى مكتب واحد فى المراكز السكانية الرئيسية، يرجع هذا الوضع عادة إلى قيود مالية لا يمكن تلافيها، وهو وضع يعرقل الوصول للمؤسسة لمن يعيشون فى المناطق النائية أو الذين لا يستطيعون السفر. وقد حاول عدد من المؤسسات

الوطنية توفير الوصول إليها من خلال تطبيق اللامركزية بإنشاء مكاتب إقليمية أو محلية صغيرة تقدم مجموعة كاملة من الخدمات، تعمل كقناة اتصال بين سكان المنطقة ومقر المؤسسة ونرى أنه من الممكن أن يكون مقر المجلس مركزيا ولكن ينشئ مكاتب إقليمية لتلقى الشكاوى .

– ويعتبر التشكيل الذى يمثل كافة قطاعات المجتمع وسيلة من وسائل الوصول للمؤسسة، من هنا كان اهتمام الأمم المتحدة بالدعوة إلى أن يكون لجميع فئات المجتمع ممثلون فى المجلس الوطنى يصبحون بمثابة همزة وصل بين هذه القطاعات والمؤسسة. وإن كان تمثيل جميع الفئات صعبا أو غير متاح عملا فإن تمثيل أكبر عدد منها قد يفى فى المراحل الأولى. على أن توضع خطة لجعل التمثيل شاملا وحسب ما يظهر من احتياجات.

– لقد ثبت أن نجاح المؤسسة يعتمد بدرجة كبيرة على تمثيل جميع القوى الاجتماعية ذات الصلة، وعلى وجه خاص المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال والمنظمات المهنية والاتجاهات الفلسفية والمعتقدات الدينية والجماعات الإثنية أو السكان الأصليين. ويمكن أيضا تعزيز طبيعتها التمثيلية وإمكانية الوصول إليها بمشاركة مسئولين من البرلمان أو الحكومة فيها بصفة مراقبين أو مستشارين.

ولا يمكن أن يكون الوصول إلى المؤسسة الوطنية متوافراً و فعالا إذا كان الجمهور يجهل وجود المؤسسة ونطاق مسئوليتها مما يتطلب توعية بوجودها وأهدافها واختصاصاتها.

سادسا التوعية الفعالة: من المهم عند إنشاء مؤسسة وطنية يراد أن يكون لها دور حيوى فعال مثل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، أن يصاحب ذلك الإنشاء توعية واعية وإعلام ذكى يوضح ويفسر ويحدد ماهية المؤسسة. دورها ومسئولياتها، ما يدخل ضمن نطاق اختصاصها وما يختص به غيرها من مؤسسات. إن عدم الوضوح إما يؤدى إلى عدم استثمار ما هو متاح وما تقدم المؤسسة من خدمات والاستفادة من إنشاؤها، أو يؤدى إلى تصاعد وتضخم التوقعات وبناء الآمال غير الواقعية التى تقوم على تصور خاطئ بأن هذه المؤسسة تقوم بحل جميع المشاكل من كل نوع ولون. هذه التوقعات غير الواقعية يصاحبها دائما خيبة أمل وإحساس بالفشل ينال من ثقة المواطن وينتقص من مكانة ومصداقية المؤسسة. ولا تقتصر أهمية التوعية هنا على التوعية بالمجلس واختصاصاته إنما توعية المواطنين بما لهم من حقوق وأيضا بما عليهم من واجبات أى حقوقهم إزاء الدولة وحقوق المجتمع عليهم لذلك يعتبر التثقيف والتوعية فى مجال حقوق الإنسان من أهم مسئوليات المجلس.

سابعاً إيمان القيادة السياسية: يعتبر إيمان القيادة السياسية – على كافة مستوياتها– بدور المجلس واقتناعها بأنه جاء من أجل التعاون والتصويب وليس لمجرد النقد وتصيد الأخطاء، من أهم دعائم النجاح. كما أن الالتزام السياسى يسهل تعاون الأجهزة الحكومية الأكثر تعرضا لانتهاكات حق المواطن أو كرامته. وهناك حالات أنشأ فيها مجلس وطنى لحقوق الإنسان لمجرد إعطاء انطباع دولى حضارى أو لمواجهة أزمة معينة مؤقتة. ففى المغرب مثلا منذ سنوات بعيدة ارتكبت بعض أخطاء فى حق أحد قيادات المعارضة دون علم القيادة السياسية العليا وأصدر كاتب فرنسى كتاب حول هذا الموضوع بعنوان "صديقنا الملك". آثار الكتاب اهتمام القيادة العليا فأمرت بالإفراج عن الضحايا وإنشاء مجلس قومى لحقوق الإنسان. فى مثل هذه الأحوال المهم أن يستمر الدعم مستندا إلى الإيمان برسالة مستديمة للمنظمة، وليس فقط لمواجهة أزمة معينة. وقد حدث ذلك بالفعل فى المغرب. تلى ذلك أن إنشاء وزارة لحقوق الإنسان. والوزارة وإن كانت تختلف عن المؤسسات الوطنية فى أنها جزء من السلطة التنفيذية، يعمل بها موظفون ملتزمون لا يتوفر لهم عنصر الاستقلالية الكاملة إلا أنها خطوة هامة فى الطريق نحو تفعيل جهود وبرامج المؤسسة الوطنية. وتوفير التنسيق و اتساع رقعة الالتزام باقتراحات المؤسسة من تعديلات وتشريعات وخلافه.

ثامناً الموارد الكافيـة: من الجلى أن المؤسسة الوطنية - بصرف النظر عن المسئوليات المحددة لها - تحتاج إلى بعض المتطلبات الأساسية مثل الموظفين والمبانى وغير ذلك وكلها ينبغى توفيرها حتى قبل أن تبدأ عملها. والموارد البشرية الكافية والتمويل الملائم شرطان أساسيان للكفاءة التنفيذية وينبغى حيثما أمكن توفير الضمان القانونى لاستمرار التمويل .

إن عدم كفاية التمويل أو نقص عدد العاملين بالإضافة إلى أنه يهدد الفاعلية، يمكن أن يضر بمصداقية النظام السياسى ويدعو للشك فى الجدية إذ يثير التساؤل عن أسباب إنشاء مؤسسة وطنية لا يتوفر لها قدرا ملائما من الموظفين والتمويل، كما أنه يسىء إلى صورة المؤسسة لدى الجمهور كهيئة مستقلة وفعالة.

وليس من قبيل المصادفة أن معظم مؤسسات حقوق الإنسان الكبيرة ذات التأثير، أنشئت فى البلدان المتقدمة اقتصاديا فى أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا وآسيا. إن الحكومات التى تعانى من مصاعب اقتصادية شديدة ربما تكون مجبرة على إنشاء المؤسسات الصغيرة ذات الاختصاصات المحدودة لأنها لا تستطيع تحمل متطلبات المؤسسات الأكبر حجما ونفوذا. ولهذا السبب ينبغى لها ترشيد إدارة الموارد المحدودة.

هذه الإدارة الفعالة للموارد تتطلب تحديدا دقيقا للأولويات والالتزام بخطة ثابتة ومعتمدة فى الميزانية مع توطيد اتصالات مفيدة للحصول على الدعم المالى وعلى التعاون التقنى الخارجي اللازم والتنسيق مع المنظمات القائمة واستثمار العمل التطوعى. هذه كلها وسائل قد تعوض نقص الإمكانات. وهناك قوائم بالمنظمات التى يمكنها تقديم المساعدة للمؤسسات الوطنية فى مجال بناء القدرات، وكذلك فيما يتعلق بمشاريع أو برامج محددة.

تاسعا المتابعة والتقييم: إن كانت المؤسسات الوطنية ملزمة دائما بإصدار تقارير منتظمة وتفصيلية عن أنشطتها. إعمالا لمبدأ المساءلة. إلا أن هذا لا يغنى عن - بل يتطلب - المتابعة والتقييم، أى الفحص الذاتى الذى تقوم به المؤسسة من أجل تحسين فاعليتها. أعمال المتابعة والتقييم هذه تفترض مسبقا وجود أهداف محددة. وإذا كانت الأهداف الأساسية محددة سلفا للمنظمة إلا أن ذلك لا يمنع المؤسسة من تحديد المعايير الدقيقة حتى يتسنى لها قياس النتائج على أساس هذه المعايير. ومن الأفضل أن تتعلق هذه المعايير بأداء كل موظف على حدى،وكل برنامج أو مجال وأيضا بالأهداف والغايات العامة للمؤسسة ككل.

× المساءلة: لما كان الهدف الأساسى هو ليس مجرد إنشاء مؤسسة وطنية إنما هو تحقيق أهداف معينة يمكن التحقق منها، فإن

المؤسسة مسئولة قانونا أمام الحكومة أو البرلمان، وعليها تقديم تقارير حسب ما ينص عليه قانون التأسيس. تكون التقارير أحيانا فى مواضيع محددة أو تقارير خاصة يطلب تقديمها. كما يجب - وهذا مهم - أن تكون المؤسسة مسئولة بصفة مباشرة أمام العملاء أى الجماهير المستفيدة منها والتى أنشئت من أجل مساعدتهم.. وأن تكون التقارير علانية. تحقيقا للشفافية والمشاركة والتوعية وتوفير للمصداقية.

إن أحوال حقوق الإنسان فى دولة ما ليس سرا من أسرار الدولة التى يجب إخفاؤها. واعتراف الدولة بما فى مجتمعها من انتهاكات هو بداية علاجها. كما أن إدراك المواطنين أن المجلس صادق معهم يعتبر قوة دافعة للقيام بواجبهم كما يضع حداً لظاهرة الالتجاء إلى مؤسسات خارجية أو أجنبية. وهو سلوك يعتبر مشينا خاصة إذا كان للتشهير أو الهدم. إن ظاهرة الالتجاء للخارج لا يمكن علاجها أو الحد منها إلا وجود مؤسسة قومية فعالة تحترم المواطن وتحمى الحقوق وتنصف الدولة.

وأصبح فى مصر مجلس وطنى لحقوق الإنسان

عندما تأكدت العلاقة المتبادلة بين حقوق الإنسان وسائر جوانب الحياة، أجريت الأبحاث والدراسات حول حقوق الإنسان والتنمية، وظهرت الدعوى إلى الحق فى التنمية، كما درست علاقة حقوق الإنسان بكل من الفقر، والصحة، والبيئة، والسكان والتراث وغير ذلك من مجالات حياة البشر وأدى كل ذلك إلى تعاظم الاهتمام بالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

وللمؤسسات الوطنية ساحة متسعة كبيرة كان بين روادها تعاون وحوار وسجال... ولكن مصر كانت خارج تلك الساحة. وذلك رغم أن مصر كانت سباقة إلى الاعتراف بحقوق الإنسان فى دستورها وفى قوانينها وفى التصديق على ما صدر من صكوك دولية فى هذا الشأن. ورغم أن عدد من المنظمات الأهلية، منها بعض منظمات حقوق الإنسان وجمعية اتحاد المحاميات المصريات ونقابة المحامين طالب تكراراً بإنشاء لجنة أو مجلس لحقوق الإنسان. الا أن مصر ظلت خارج الساحة وقد أثار بعضنا الموضوع فى مجلس الشعب وهناك جهد متواضع قمنا به باقتراح بإنشاء نظام الأمبودسمان فى مصر قدمناه سنة ١٩٧٢ .(*)

(*) مرفق الاقتراح الذي قدم في ظل التنظيم الواحد والاتحاد الاشتراكي قبل ظهور المنابر ثم الأحزاب. مرفق (١٧).

وللإنصاف نذكر هنا أنة خلال الثمانينات وأول التسعينات قامت وزارة العدل بإنشاء مكاتب لحقوق الإنسان ، وقامت أكاديمية الشرطة بإنشاء مركز متكامل لحقوق الإنسان ، كما أنشأت وزارة الداخلية إدارة لحقوق الإنسان ولكنها كلها لا تعتبر بديلا لمؤسسة وطنية لحقوق الإنسان ولا تغنى عنها .

كل ذلك يعنى أن الملف فتح فى مصر قبل إنشاء قرار الأمم المتحدة الذى يطالب بإنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان ومع ذلك كان هناك "تقصير ما " فى الاهتمام بالقضية.

وفى سنة ١٩٩٩ عقد السفير هانى خلاف - وكان وقتئذ مدير إدارة حقوق الإنسان بالخارجية - عدداً من الاجتماعات مع الأطراف المعنية فى الحكومة والمجتمع المدنى حضرها النائب العام وبعض ممثلى الجهات المعنية بحقوق الإنسان وجمعية اتحاد المحاميات المصريات وشارك فى بعضها الدكتور محمد فايق رئيس الجمعية العربية لحقوق الإنسان وأحد رواد حقوق الإنسان فى مصر، الأستاذ حافظ سعد رئيس المنظمة المصرية لحقوق الإنسان، الأستاذ بهى الدين حسن رئيس مركز القاهرة الدولى لحقوق الإنسان وكان الدكتور محمد فتحى نجيب كعادته دائما أيا روحيا ونبراسا لكل عمل متحضر فى صالح مصر وحماية شعبها .

فى هذه الأثناء دأبت بعض جماعات حقوق الإنسان فى مصر ترسل الشكاوى والتظلمات إلى المفوض الأعلى لحقوق الإنسان فى جنيف. وكانت تطلعنى عليها من أجل المشورة. بعضها كان على حق، وبعضها مبالغ فيه، وبعضها لا أساس له من الصحة. ظلت هذه الظاهرة تؤرقنى لما بها من إساءة إلى مصر ولأنها تتعلق بمشاكل داخلية هى - حسب مبدأ البابا شنوده - لابد أن يكون حلها داخليا ولا ننشرها خارج الوطن.

لم يكن أمامهم حينئذ مؤسسة وطنية يمكنهم الالتجاء إليها وكانوا يرون فى ذلك عذراً ومبرراً.

وتساءلت كثيرا كيف ونحن نعيش مرحلة يمكننا فيها التعبير عن الرأى وإثارة القضايا بحرية يتجهون إلى غرباء بعضهم لا يتمنى لنا الخير وبعضهم يتصيد لنا الخطأ. وتمنيت كثيرا لو أننا حسمنا ذلك بإنشاء مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان تكون قادرة على القيام بما تستحقه مصر من واجب قانونى وطنى إنسانى وتقطع الطريق على من يتربص بنا أياً من كان...

● ● ●

فى سنوات ١٩٩٨- ١٩٩٩ شـهدت قـضـيـة المؤسـسـات الوطنيـة طفرة فى إنشاء المؤسسات الوطنية قامت عدد من الدول بإنشاء مجلس وطنى من بينها أرمنيا، بنجلاديش كينيا، كريجستان، ليبريا، ماليزيا، موريشـوس، منوجوليا، نيـبـال، فلسطين، رواندا، سـيـراليـون، كوريا، تايلاند، أوزباكستـان، أيرلندا، المملكة المتحدة، زيمـبابوى. ولم يكن بها مصر.

كما طلبت بعض الدول المعونة من أجل تنظيم وتفعيل مجالسها منها: لاتفيا، أندونسيا، مالاوى، نيجيريا، رواندا، جنوب أفريقيا، سريلانكا، يوجاندا، زيمبابوى.

وأنشـأت الأمم المتـحـدة لجنة دوليـة تجـمع بين تلك المؤسـسـات الوطنية للتشاور وتبادل الخبرة، تقدم لعضويتها عدد كبير من المؤسسات الوطنيـة وقـامت لجنة فرعية بفـحص طلبات الانضـمام إلى هذه اللجنة للتأكد من توفر المعايير المطلوب توفرها فى مؤسسة وطنيـة لحقوق الإنسان وقبلت اللجنة عدد من المؤسـسـات الوطنية بدول عربيـة... ولكن ظلت مصر خارج الساحة.

• • •

فى سنة ٢٠٠٠ قررت الأمم المتحدة أن يكون تقرير التنمية البشرية مخصصا لقضية حقوق الإنسان. كان تقييم مدى احترام الدول لحقوق الإنسان يرتبط بمعايير معينة، من بينها نظام العدالة القضائية، وحالة السجون ومراكز الحجز، وإعداد جهاز الشرطة والقضاة ووكلاء النيابة، ومكانة المرأة والطفل وذوى الاحتياجات الخاصة والمسنين، وغير ذلك كثير. وكان فى مقدمة هذه المعايير وجود مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان.

دعت الأمم المتحدة عندئذ عدد محدود من الخبراء والاستشاريين للمعاونة فى هذا التقرير كان من بين أعضائها اثنان من المصريين إذ شارك فيها معى الدكتور محمد فايق وكان لإسهاماته تقديرا خاصا.

ورغم أن مصر كانت متفوقة فى بعض المجالات مثل إعداد وتدريب الشرطة وتدريب القضاة والمرأة والطفولة إلا أننا قد شعرنا بمزيج من الألم والمرارة أن مصر كانت من الدول التى لم يوجد بها هذا المجلس أو أحد بدائله مثل الأمبودسمان أو غيره.

نظرت إلى زميلى فى اللجنة الدكتور محمد فايق فإذا به يشعر بنفس الآسى الذى أحسه. إن مصر بما لها من ثقل وتراث وتنوير تقف خلف دول لم تكن موجودة على خريطة العالم إلا حديثا. وحاولنا إنقاذ

الموقف بالإشارة إلى الجهود المبذولة فى تدريب القضاة وإلى مركز حقوق الإنسان بأكاديمية الشرطة الذى قام بتدريب أعداد كبيرة من الضباط العرب والأفارقة إلى جانب رجال مصر ونساءها. وإنشاء المجلس القومى للطفولة والمجلس القومى للمرأة.

كان الهدف هو تجميل صورة لم تكن جميلة، وتصحيح انطباع سيئ قد يكون مبالغ فيه... ولكن ظل الواقع يقول أن مصر من الدول التى ليس بها مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان، بل أن قانون الجمعيات الأهلية السائد حينئذ لم يكن يسمح بقيام جمعيات حقوق الإنسان. وقد تم تعديل هذا القانون ولكن... ظلت مصر خارج ساحة مؤسسات حقوق الإنسان.

• • •

وسط هذه الظروف ومع تلك الخلفية صدر قرار لجنة السياسات باقتراح إنشاء مجلس قومى لحقوق الإنسان. جاء قراراً محببا إلى النفس التى تهفو لكل ما فيه خير مصر، وكان دليلا آخر على ما يمكن أن تقوم به الدماء الشابة والعقول الفتية من مبادرات وطنية صادقة ومن إنجازات غير مصابة بوهن العناء وعبئ السن، أو الاستكانة للأمر الواقع.

واستجاب نواب الشعب، وصدر القانون بعد مناقشات هامة عكس بعض منها أن هناك حاجة ملحة إلى توعية وتوضيح وتفسير حول هذه المؤسسات وإلى تنفيذ ما يطالب به المجتمع الدولى من رسم صورة صحيحة عنها: رسالتها وأهدافها ومسئولياتها. حدودها ودورها الذى إذا ما قامت به، قدمت خدمة جليلة للوطن .وبها يخطو المجتمع خطوة هامة على طريق الإصلاح السياسى والاجتماعى ودعم الديمقراطية والمساواة وبعث الحياة فى مواد دستورية راكدة.

قام القانون على الركائز الأساسية المطلوبة لاعتباره مجلسا وطنيا لحقوق الإنسان حسب المعايير الدولية، وتتضمن مواده غالبية مقومات النجاح.(*) المهم الآن هو أن تترجم هذه النصوص على واقع يشعر به المواطن، وأن يواكبه برامج لنشر ثقافة حقوق الإنسان والتوعية ذكية بدور المجلس ودور المواطن فى نجاح هذه المؤسسة.

لقد أنشئ المجلس من أجل الشعب ولكل مواطن دور فى نجاحه ومن حق أولئك وهؤلاء معرفة مالهم من رسالة هذا المجلس ووسائل الاستفادة منه، وحدود اختصاصاته بوضوح حتى نتلافى الخلط بينه

(*) مرفق صورة من القانون ، وقرار التشكيل. مرفق رقم (١٨ ، ١٩).

وبين المتشابهات أو بناء الآمال غير الواقعية بالالتجاء إليه فى أمور ليس من مجالات عمله مما يصيب الأفراد بالإحباط ويزيد من سخطهم ومن الشكوى بدلا من أن يحد منها. وهناك كتيبات إرشادية لوسائل التوعية الصحيحة يمكن الحصول عليها من الأمم المتحدة بلا مقابل.

لقد كنا نفضل أن يكون المجلس تابعا لرئيس الجمهورية إعمالا لنص م١٦٤ من الدستور وليس لمجلس الشورى. ولكنه بلا شك خطوة فى الاتجاه الصحيح دخلت بها مصر أخيراً داخل ساحة ما كان يجدر أن تظل خارجها.

إن نجاح أى مجلس قومى لحقوق الإنسان يتوقف على مدى قيامه بالمسئولية وعلى أسلوب اختيار أعضائه والعاملين به، واحترام الضمانات وتنفيذ السلطات القانونية المنصوص عليها. إن الجدية فى الاستفادة من ذلك المجلس. ساهمت فى العديد من الدول فى توطيد الديمقراطية وعبور حاجز الثقة بين المواطنين وحكوماتهم.

إن استقلالية العمل وحرية القرار، وأسلوب الأداء، والموضوعية، والمساواة فى التقدير والتقييم هى التى سوف تقرر مصير مجلسنا الذى نعتز به ونتمنى له التوفيق.

عزيزى القارئ

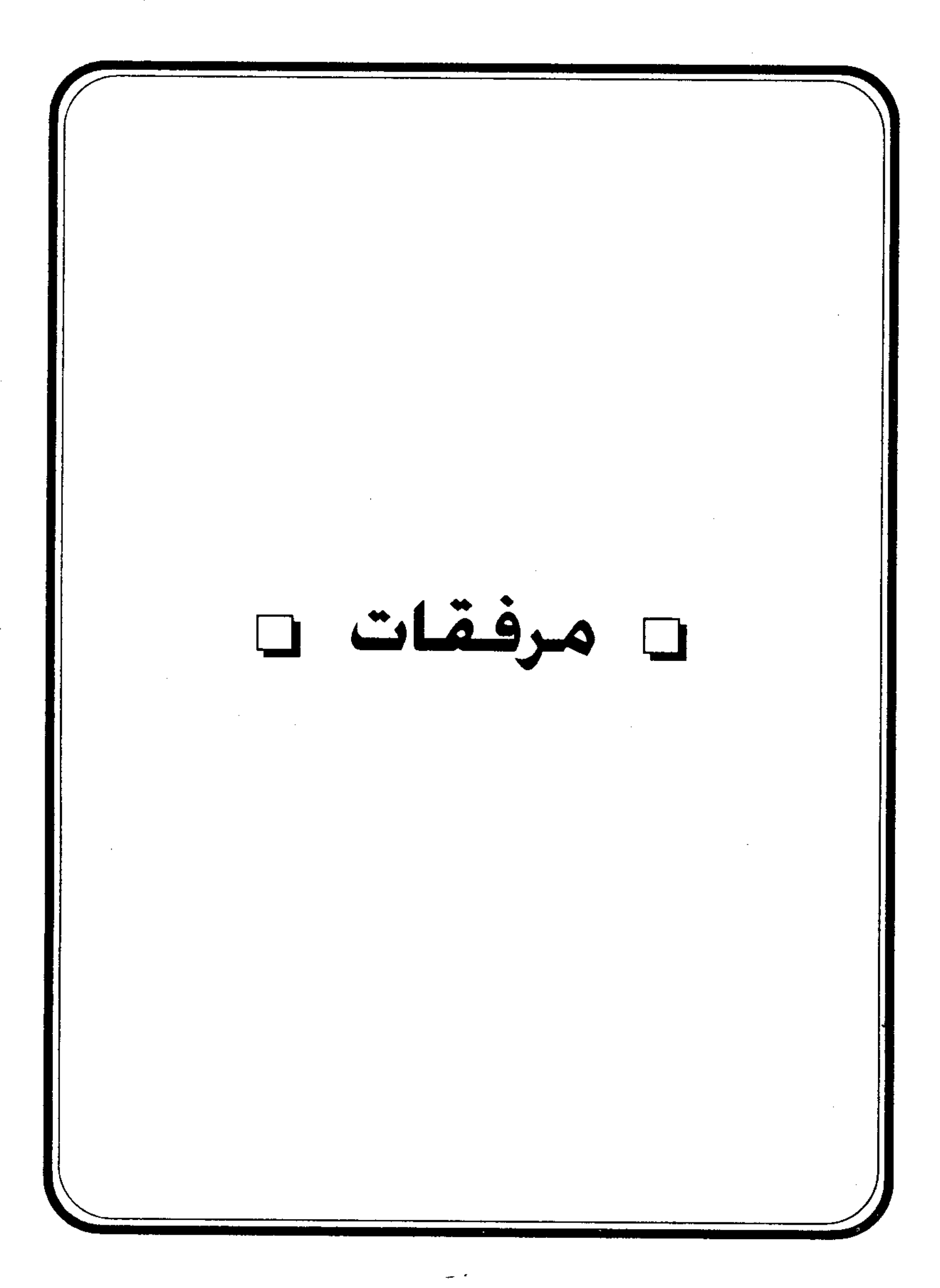
عشنا معا جولة مستفيضة وممتدة فى دنيا حقوق الإنسان. توقفنا طويلا أمام نقطة ارتكاز هامة من بين معالمها، تلك هى المؤسسات الوطنية التى تقوم بدور أساسى فى جبهات متعددة مما يضاعف مزايا وجودها فى الساحة، فهى التى تدعو إلى تقنين الحقوق وترصد احترامها، وتتأكد من توفر مقوماتها، كما أنها تدعم الآليات الأخرى فى عملها بعد التأكد من تشييد متطلبات البيئة الأساسية اللازمة لاحترام الإنسان وحقوقه و هى التى تستمع لشكوى المواطن آلامه من أجل التعرف على الواقع والثغرات واستخدام الحقائق فى وضع خطة متكاملة تحمى المواطنين وبذلك تحمى المجتمع وترتقى به فى عصر لا مكان فيه للتخلف وزمن تزداد فيه الضغوط والانتهاكات بأنواعها .

لم يكن هدفنا من كل هذا إنسانى بحت ولكنه عملى فى المقام الأول، ولم يكن لمجرد السرد العلمى والتاريخى كما أنه لم يكن لمجرد التثقيف العام فقط إنما أردنا بذلك وكان أملنا أن تتغلغل قضية حقوق الإنسان فى تفكيرنا ومعرفتنا وسلوكنا، وأن نشيع بذلك مناخا عام يصبح مظلة واقية تحمى القرارات وأن نقدم شعاعاً من نور يهدى مجلسنا الجديد فى مسئولياته الضخمة.

إن ثقافة حقوق الإنسان ليست كلمات أو نشرات أو قرارات إنما أسلوب في الفكر ينبع من الاقتناع التام بكرامة الإنسان، كما أنها رابطة احترام ووئام بل محبة وثقة و تعاون بين السلطة والشعب.

فعلنا ذلك أيضا إيمانا بضرورة تأكيد أهمية إلمام الخاصة والعامة بالجوانب المختلفة لوسائل تشييد البنية الأساسية التى بدونها لا توجد حقوق الإنسان ولا تحترم. بالإضافة إلى كل ذلك فقد لمسنا أن هناك عدم إدراك كاف لمغزى وضخامة ذلك الإنجاز الذى تم. والذى ملأ فراغا كبيرا كان يفعل هوة سحيقة تفصل بين الواقع الذى نعيشه والتحديث والتطوير الذى نسعى إليه.. ولقد أردنا تأكيد إنه إنجاز جاء بعد طول انتظار وبعد كثير من المحاولة، ولابد أن يحسب فى رصيد من حققوا لنا أمل وطنيا .

كان ذلك مجمل هدفنا الذى حرصنا عليه والرسالة التى أردنا إرسالها للقارئ المصرى الذى أعتز به وأعترف بقدراته... لعلها وصلت.


مرفقات

مرفق خاص

المستشار الدكتور

محمد فتحى نجيب

من الصعب أن يوجز القلم إنجازات وعطاء الدكتور محمد فتحى نجيب، العالم المفكر، الأديب المصرى الوطنى. فهو له سجل حافل كتبت عنه المقالات والكتب. حصل محمد فتحى نجيب على الدكتوراه فى القانون من جامعة باريس وظل يعمل فى القضاء إلى أن وصل إلى رئيس محكمة النقض، ورئيس مجلس القضاء الأعلى، ثم إلى أرفع وأهم منصب قضائى هو رئاسة المحكمة الدستورية العليا. له العديد من الاحكام والآراء الدستورية التى أصبحت مرجعا فقهيا دستوريا ينظم الحياة ويحقق العدالة.

كان للمستشار فتحى نجيب دور حيوى فى إصدار العديد من القوانين: فاعتبر واحدا من أبرز المتخصصين فى هذا المجال حيث شارك فى الاعداد الفنى لعشرات من القوانين كان أبرزها قانون التجارة البحرية، والقانون التجارى، وقانون المرافعات، وقانون الطفل، وقانون التحكيم فى المواد المدنية والتجارية، وقانون التأجير التمويلى، وقانون حماية الملكية الفكرية وقانون تبسيط إجراءات التقاضى فى مسائل الأحوال الشخصية، وغيرها كثير.

عقد أكثر من ثلاثين اتفاقية قضائية دولية وتعاون دولى، تنوعت فى موضوعها منها المشاركة الدولية فى مكافحة الجريمة كاتفاقيات تسليم المجرمين والتعاون القضائى الجنائى، واتفاقيات دولية لنقل المحكوم عليهم، إلى جانب اتفاقيات تعاون قضائى فى المجالات المدنية والتجارية والأحوال الشخصية، ومكافحة الأرهاب، وكان له فيه مدخل متحضر لا يقوم على العمل الشرطى وحده.

وقد بدأ الدكتور محمد فتحى نجيب ممارسة مسئولياته الدولية فى سن مبكر. ففى عام ١٩٧١ تم اختيار «القاضى الشاب» محمد فتحى نجيب عضوا باللجنة الموفدة لليونان لبحث المشكلات المتعلقة بموضوع أوقاف قولة وجزيرة تاسوس، وكانت مساهمته فذة لفتت الأنظار لقدراته. استمر يسعى للحصول علي حقوق مصر وكان له دوراً كبيراً فى المعركة القانونية حول مصرية طابا التى انتهت بعودة الأرض المصرية لمصر.

ساهم فى اثراء الفكر القانونى بعدة مؤلفات فى السياسة النقدية والمالية العامة والتشريع الضريبى، والتنظيم القضائى المصرى والإجراءات فى مسائل الأحوال الشخصية. كما أن له العديد من المقالات العلمية عن محكمة النقض الفرنسية وعن صناعة التشريع فى مصر، وحقوق الإنسان، وموسوعة قانون التجارة. وكتب من سن مبكرة فى لجنة التعويضات عن أضرار الحبس الاحتياطى، وهى إحدى القضايا التى يعالجه المجلس القومى لحقوق الإنسان.

اكتملت شخصيته القانونية بثقافة عالية، ومعرفة دولية، وحنكة

سياسية، وتذوق للشعر والأدب. جمع بين كفاءة الأداء ورقة المشاعر بين وضوح الهدف ووطنية القرار. لمي رد سائلا أو محتاجا أو حائراً أبداً، ورفض أن يكون هناك مظلوم لا يسعى لإنصافه.

ونستطيع القول بكل ثقة أن الإنسان المصرى.. وخاصة الإنسان البسيط، هو ما كان يشغل بال ذلك الفقيد. كان يمتد ببصيرته ليرى أثر تنفيذ القوانين على كل فلاح أو عامل أو طفل أوش اب أو امرأة قادتهم الأقدار إلى ساحات المحاكم بحثا عن العدالة.

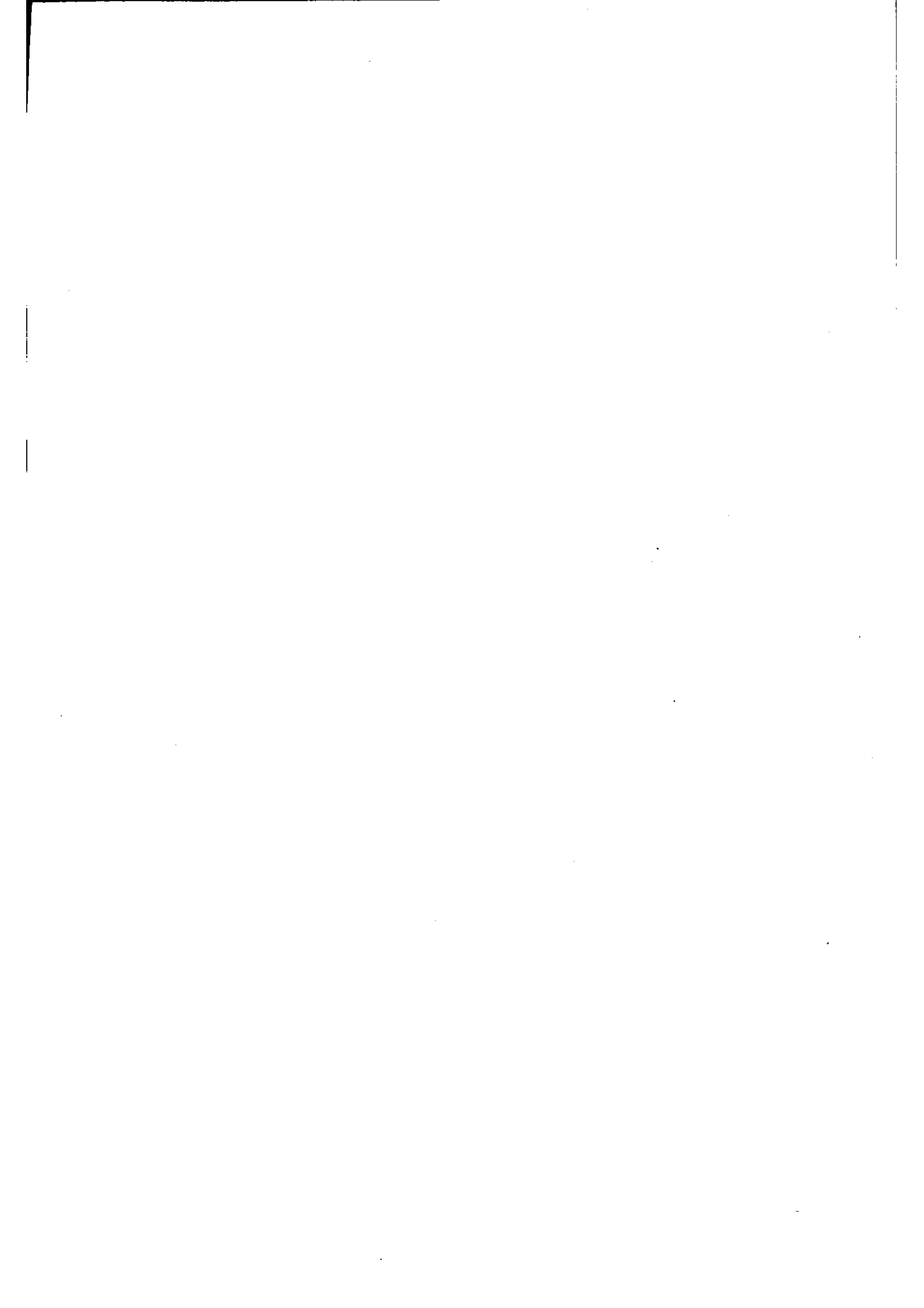
* * *

إن الكثير من الإنجازات التى تنعم بها مصر اليوم، له فيها بصمات واضحة ومن بينها حقوق الإنسان وإنشاء مؤسسة وطنية تحمى حقوق كل مصرى بلا تفرقة.. لذلك كان إهداء هذا الكتاب له.

ومما يتفق مع شخصيته وتواضعه أن إنجازاته هذه كلها، وغيرها، لم يعرفها أغلب الناس إلا بعد رحيله فلم يكن فتحى نجيب يتباهى أو يتجمل بل كان يعمل لربه ووطنه وضميره.

سوف يبقى عطائه مضيئا عبر الزمان مهما تعاقبت السنين، فبعض من الناس يرحل لكنه لا ينتهى. وسوف يظل محمد فتحى نجيب ينبض بالحياة خلال ملحمة فكره وعطائه وخلقه وآرائه ومصريته، وسوف يظل محمد فتحى نجيب دائما شامخاً.

إننا إذ نهدى هذا الكتاب إليه فإن ذلك أبسط تعبير عن الامتنان لعطائه الوطنى المتدفق..



مرفق رقم (١)

ANNEX 1

Format for the Needs Assessments Mission Report

I.Introduction

Background for conducting Needs Assessment Mission, composition of the Mission members, dates and venue of the Mission, parties consulted, methodology ofwork, and summaryof key issues discussed and/ or raised in meetings with the Government, UN agencies, and other partners.

II. Summary of findings and Recommendation

III. Situation Analysis

A. Human Rights Situation

-presentation of the country's main features

-governments policy and strategy and the impact on the overall Human Rights situation

-availability of human, institution and financial resources at the national and local levels in the field of Human Rights

-national human rights institutions
-the constitution and the legal system
-the justice system
-the police
-the prisons
-formal education
-the electoral system

-the armed forces
-the parliament
-treaty obligation and reporting, etc...

- extent of knowledge, sensitization, understanding of Human Rights issues by the public at large (including availability of local Human Rights NGOs, other groups and trade unions, the role played by the mass media)

  -NGOs and civil society

  -the mass media .

-availability of Human Rights documentation in the country : Human Rights information and documentation:

-Extraordinary factors affecting the human rights context (where applicable): Governments transition, the state of economic, social and cultural rights, armed conflicts :state of emergency: peace keeping operations: etc....

-Particularly vulnerable groups including: women: minorities: indigenous people:

-Economic, social and cultural rights:labour, social security: marriage and family: food: housing: health: education: cultural life.

B. Assistance received in the field of Human Rights

-nature(technical cooperation activities, capital assistance)
-level(funding)
-complementing arrangements
-counterpart commitment

C. Conclusions and Recommendation

مرفق رقم (٢)

Guiding Principles

The experience of the programme since 1995 , and particularly in recent years has shown the need to develop principles in the form of a set of values and believes that meet the needs and expectations of major stakeholder of the programme. These principles aim at developing and defining guidelines for the programme's activities. These principles, further clarify the direction, approach and philosophy of the programme, both inside and outside the UN system.

Principle 1 - Capacity Building

The programme in developing technical cooperation activities will give particular emphasis to national capacity building strengthening , to enable governments to attain self-reliance. The goal of the programme is to build capacity in the countries requesting assistance so they become increasingly independent of the need for external assis-

tance in this field. Programme activities should be formulated and carried out in support of national development objectives through cohesive national programmers. Programme activities are also part of UN interventions and inputs to be merged with national and other external inputs support of programmers conceived by recipient countries. This approach will require assistance to governments in formulating and managing programmers of action in the field of human rights, increased, participation of governments and national institutions in the formulation and implementation of projects, and the application of the training of trainers approach in all training activities of the programme, and any other efforts aimed at sustaining technical assistance provided by the programme.

Principle 2- Partnership to Support Positive Change

The programmes approach to technical cooperation should be based on respect for the country's choices, national programmes and strategies, and should avoid donor-driven development programmes. The programme can

only offer its outside perspectives on governments objectives and programmes in the context of dialogue. It is for the government concerned to define what it needs in terms of assistance and how to obtain this assistance. The programme should not impose its own perspective and views on governments. However, the programme has the professional responsibility to communicate openly and honestly its views of what it believes to be the most effective way of providing assistance , what it is willing and able to support within the limits of the programme's mission, goals and objectives, priorities and limited financial resources. Therefore, the programme should neither impose its views on the type of assistance needed nor simply provide what is requested by government when its best technical assessment and professional judgement leads to the conclusion that what is requested is not feasible does not conform within international human rights standards, and or not likely to be the most effective way of delivering technical assistance and meeting government objectives and programme of action in this field.

Principle 3 - Participation

Capacity building for human rights will require active partnership among governments, civil society, and human rights organization in particular, in formulating human rights national plans of action in the field of human rights, in defining goals for the promotion and protection of human rights, and in the formulation and implementation of technical cooperation projects to promote the worldwide and national application of international human rights standard. The programme will broaden its cooperation beyond the traditional UN donor-government relationship to include civil society organizations such as human rights NGOs, women's groups, academic institutions, development NGOs, and the media. The programme will aim at enhancing participation by building broad constituencies and partnership in the development and delivery of technical cooperation at the national level. The programme will seek actively the participation of local human rights NGOs in policy dialogue with governments and throughout all the stages of the project cycle whenever appropriate.

Principle 4- Women's rights

A gender perspective will be integrated into all aspects of the programme. In this regard, particular attention will be paid to strengthening national institutions and infrastructures to better protect and promote the human rights of women. The integration of a gender perspective will extended beyond the formal components of the programme to include working methods and procedures as well as staff training . In addition, the integration of a gender perspective will be achieved through taking into consideration the needs of women throughout the programming cycle, project design; the analysis of projects impact on women and follow-up action at the monitoring and evaluation phases; and active participation of women and women's organizations in the formulation and implementation of technical cooperation activities.

Principle 5 - Vulnerable groups

The programme will assist member States to implement international human rights standards relating to valu-

able groups such children, persons belonging to minorities, indigenous people and refugees , and will seek their active participation and partnership in the formulation and implementation of technical assistance projects.

Principle 6 - Human rights in sustainable human development

The programme's mission in part of the United Nations efforts to promote sustainable human development. Technical cooperation in the field of human rights , democracy and the rule of law is one important dimension of SHD and its central role

In the promotion of peace and global human security , poverty elimination and the building of the human security as the foundation of national security , the advancement of women as full partners in all aspects of human life, sustainable livelihoods , the protection and the empowerment of the most vulnerable groups in society , the protection and generation of the environment, and the promotion of sustainable economic growth. The programme's mission is

an integral part of the United Nations overall objectives underlined in the Secretary-General's agenda for peace and development and VDPA which underlined that democracy, development and human rights are interdependent and mutually reinforcing.

Principle 7- Technical Cooperation is not a substitute for Scrutiny by UN bodies

The provision of advisory services and technical assistance does not in anyway reduce a government's accountability and responsibility for the promotion and protection of human rights. The development of technical assistance projects with government would not exempt them from scrutinizing through the various monitoring procedures established b the UN Action by special rapporteurs of the Commission on Human Rights and investigating human rights violations may take place in parallel with projects in advisory services and technical assistance.

Principle 8- Technical Cooperation on the basis of international human rights standards

In developing technical Cooperation with member states the programme will apply international human rights norms and standards in all areas of assistance . For example in carrying out a project aimed at strengthening the administration of justice , the programme will not promote particular national legal systems as models for reforms but rather assist in the application and compliance with the standards that the United Nations has developed in the area of administration of justice such as the standards contained in the International Covenant on civil and Political Rights , Basic Principles for the treatment of Prisoners, Basic Principles on the role of lawyers, Basic

Principles on the independence of the judiciary, United Nations Rules for the Protection of Juveniles Deprived of their liberty...etc. This approach will apply not in carrying out advisory services but in all other forms of technical cooperation activities such as training. In addition, the programme will provide support for strengthening the realization of economic, social and cultural rights since all human rights are universal , indivisible, interdependent

and inter- related and as such must be treated with no function distinction or hierarchy vis-à-vis the various sets of rights.

Principle 9- Assistance within the frame work of the programme's Priorities and Procedures

Proposals for technical Cooperation projects, whether originated as a result of action of treaty bodies , special procedures mechanisms or other UN bodies , or as result of direct requests from governments will be assessed on the basis of their compatibility with the mission of the programme, its principles, goals and objectives, priorities and availability of resources. All projects will be developed according to the programme's guidelines for project formulation, management , monitoring and evaluation.

مرفق رقم (٣)

Criteria and Priorities

Mindful of commission on Human Rights resolution 1994/69 which in its operative paragraph 12 urged the Board of Trustees to establish clear criteria for selecting and defining priorities for projects with a view to improving orientation for Governments requesting advisory services ,

Recalling discussion held during its fourth session in November 1995 on the criteria for the "selection" of projects as well as for setting up " priorities" among project proposals,

Convinced of the need that a decision on technical cooperation proposals, as well as on funding under the Voluntary fund for technical Cooperation be made in a consistent manner , and that criteria and guidelines be established to facilitate a decision- making process for priority funding of projects in the event of scarce availability of funds,

The Board of Trustees of the Voluntary fund for Technical Cooperation recommend that the High Commissioner for Human Rights consider priorities among project proposals and approve project documents in accordance with the criteria and procedure set out below.

Criteria for setting up priorities among project proposals*

1. Consistent firm commitment on the part of the recipient Government for the protection and promotion of human rights;

2. projects addressing mandates emanating from resolutions adopted by UN legislative bodies;

3. project aimed at the promotion of economic, social and cultural rights and the right to development;

4. project promoting the human rights of women and fully integrating a gender perspective;

5. projects aimed at establishing and strengthening national institutions for the protection and promotion of Human rights and the elaboration of national plans of action in the field of human rights;

6. projects responding to the needs of least developed countries;

7. projects jointly developed and financed with UNDP and other UN development cooperation agencies and which either complement other initiatives or constitute an integral part of a large programme financed by different multilateral and bilateral donors;

8. projects which could be catalytic with regard to the capacity building process which would initiate " spin- offs" and multiplier effects;

9. innovative projects incorporating the participation of civil society organizations and able to influence the shaping of public policy in the field of human rights;

10. projects which were reviewed previously and given favorable response by the Board.

Procedure for setting up priorities among project proposals

1. The above- mentioned criteria should serve as a management tool for the high Commissioner for Human Rights to decide on the allocation of funds among project proposals endorsed by the Board in the event that there are not sufficient funds in the VFTC to finance all project proposals.

2. project proposals to which tied contributions have pledged or paid , whether before or after the Boards endorsement , will not be subject to the priority- setting exercise to the extent that the amount of the contributions shall cover the cost of the concerned projects Therefore, such project proposals will be subject to this exercise with respect to the amount of the project budget which surpasses the pledged or paid contributions.

3. At each regular session , the Board will review a list of project proposals showing their relationships to the criteria , as prepared by the Secretariat.

4. The list mentioned in paragraph 2.3 above should include all proposed projects as well as project proposals which were endorsed by the Board during previous sessions or inter- session periods in accordance with the established procedure , but which have not yet been approved.

5. The Board will discuss and decide as to which project proposals should be given priority in light of the above – mentioned criteria.

6. The Secretary of the VFTC will ensure that project documents be submitted to the High Commissioner (or the Project Approval Committee once established) together with the following documents:

- list of all project proposals endorsed by the Board indicating priorities given by the Board and the status of their finalization;

- updated VFTC balance sheet (or financial Approval Limit Sheet).

Criteria and Priorities

Mindful of commission on Human Rights resolution 1994/69 which in its operative paragraph 12 urged the Board of Trustees to establish clear criteria for selecting and defining priorities for projects with a view to improving orientation for Governments requesting advisory services,

مرفق رقم (٤)

CONCLUDING REMARKS OF MID-TERM EVALUATION OF GLO/95/AH/16 UN Decade for Human Rights Education(1995-2004)

CONCLUDING STATEMENT

Strategic Implications of the Decade

The Decade is the only global unifying initiative for mobilizing effort for human rights education. It has the potential to catalyze activities, draw attention to human rights principles and stimulate effective implementation. It reaffirms the priority of **HRE as a strategy** for:

-prevention of abuses

-participation

-empowerment

-partnership and networking

-mainstreaming of HR into international and public policy

-realization of human rights

First phase of the Decade

The original resolution of the Decade relied on existing human rights monitoring bodies to monitor perfor-

mance by the member states of their international obligation to promote HRE. There was wide perception for the need for a Decade and the idea of the Decade was strongly advocated and supported in Vienna (1993). Just one year later it was proclaimed in NewYork,with much anticipation and expectation. There has been a commendable level of effort from a few intergovernmental organizations-OHCHR, the Council of Europe, UNESCO, and recently UNDP; and by a number of NGOs and a few governments. But no worldwide activation or global response is evident, either by joint UN agency action or by governments acting in concert. The Mid-Term Global Review of the Decade is the next and only foreseeable opportunity to mobilize globally around human rights education.

Numerous intervening factors and developments have diverted attention away from the plan of Action, not the least of which are the profoundly disturbing developments of Bosnia, Rwanda, Iraq, Myanmar, East Timor, Sierra Leone, Kosovo and Chechnya. Huge amounts of money are going into "picking up the pieces" in these locations and there is no clear evidence of the effectiveness of

these hugely expensive clean-up and damage-limitation operations. By comparison, the focus on prevention has no received sufficient attention. Yet in many respects, these calamities make the need for HRE as a preventive strategy ever more compelling.

The Decade for Human Rights Education and the Mid-Term Review of the Decade provide the opportunity for refocusing on prevention and global actions to build a human rights-based society.

The Remaining Period of the Decade

The disappointments of the first phase of the Decade can be overcome with vigorous action by:

* specialized agencies and programs in the UN family;
* member states;
* intergovernmental organizations concerned with HR and HRE; and
* NGOs at the international, national, regional and local levels. The Mid-Decade Review Process must be utilized strategically to build a planetary network of human rights educators and actors working at all levels of society.



مرفق رقم (٥)

Guidelines for progress reporting
on APB projects

Bearing in mind the annual report or yearbook of OHCHR , which will reflect the implementation of the planned activities described in the Annual Appeal, APB introduces a regular six month progress reporting for all projects technical cooperation projects , field presences, etc. this will increase the preparedness and capacity to report to donors in a timely manner . At the same time it will ensure updated information on the projects and in a longer term perspective create a documented history of the activities of APB . The usefulness of the latter is obvious for monitoring , evaluation and lessons learning .

Project managers will be responsible for the production of the reports . Reports are to be submitted by the end of June and December report should cover the whole year and include information from the June report . The leader of the Geographic Teams together with the Coordinator of the VFTC are responsible for coordination of the reporting process .

Elements to be included in the reports:

The narrative part should be analytical and transparent in approach, and include a presentation of difficulties and shortcomings and discuss their remedies. The length of the June report should be of 1-2 pages and the December report (the whole year) 2-3 pages depending on the size and complexity of the project.

60. Basic Project Information
    Country:
    Project number and title :

Date of approval by HC:
Duration:
OHCHR contribution:
Source of funding :
Expenditures (report period):

2. Background

Provides information on context and developments of relevance for the activity / project . An updated on the human rights situation , specific problems addressed by the project and its size

3. Objectives

Provides information on the main aims and objectives of the activity/ project.

4. Implementation.

Describes the activities carried out in the reporting period . Provides details on the modalities and levels of implementation of the activity /project, as well as details on implementing partners (which ones and what activity they implemented)

5. Impact and achievements.

Provides information on results in all areas of work and weather objectives were achieved . Discusses reasons, if objectives were not achieved as well as possible remedies .

6. Beneficiaries

Who benefited from the activity/projects and how .

7. Constraints

Provides information on changes and constraints of relevance for the implementation. Describes obstacles and how they been countered.

8. Coordination.

Provides information on how we worked with the rest of the UN System and other partners to avoid duplication and fill gaps.

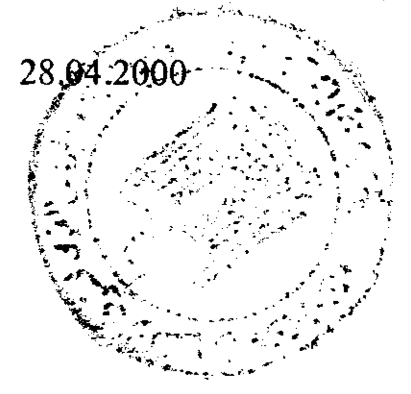
9. lessons learned.

Describes lessons learned during the period reported on and how these lessons will or can be used in similar situations in the future.

10. financial statement

Provides information on the expenditure incurred during the reporting period. The financial statement will be prepared with assistance from the OCHCR administration.

28.04.2000



<u>مرفق رقم (٦)</u>

PROJECT BRIEF
FOR THE BOARD OF TRUSTEES
OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL
COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS
(Sent by fax on 11 Sep. 2001)

chairperson, Board of Trustees:	Leila I. Takla
chief, Activities and Programs Branch:	Jan Cedergren
secretary, Board of Trustees:	Peter Hellmers
project Implementing Officer:	Tanya Smith

I. BASIC PROJECT INFORMATION

Country:	Russian Federation
Project No. and Title:	RUS/01/AH/13 HR Education in Russia: Experience of the Past, Lessons for the Present and Future
Expected Duration:	2 years
Starting Date:	May 2001
Implementing Agency:	OHCHR
Proposed UNHCHR Contribution:	502,735 USD
Source (s) of funding:	European Union, via the VFTC
Approval process:	Grant agreement signed with EU 1.02.01

II. PROJECT DESCRIPTION

A. <u>Project Background</u>

OHCHR was request by the European Union to carry out this project and it is funded by the UN Voluntary Fund for Technical Co-operation in the field

of HR, by a grant from the European Union. The Memorial Society was chosen by the European Union for funding due to their past record on implementation of projects in Russia. The High Commissioner for HR endorsed support for this specific project. Memorial is a non-governmental, not-for-profit organization, registered by the Russian Ministry of Justice and based in Moscow, Russia.

B. Description of the Project

The main objective of the project is the introduction and understanding of HR. concepts for students and teachers. This will reinforce the development of basic values needed for a democratic society.
During the course of the Project's implementation, the central activities of the project will be two nation-wide competitions for high school children. Additionally, related activities will take place to reinforce the objectives of the project. The topic of the competitions is the following: HR in historical and contemporary perspective (the preliminary title of the competition being "Experience of the Past – Lessons of the Future: HR in XXth century). Similar competitions have been carried out during the past two years by the same organization.

C. Inputs

OHCHR will provide grants to the NGO for the project implementation as well as participate in project oversight and management boards, including reporting to the EU.

D. Financial Data

Budget code	Amount
240 Travel of staff	$ 4,700
830 Grant for implementation of activities	$ 441,640

Total:	$ 449,040
PSC 5.81 (EU)	$ 26,089
GRAND TOTAL:	**$ 475,129**

E. Target Group

- High school children (age 14-18)
- School teachers as well as students and professors of pedagogical institutes and universities;
- HR volunteers /NGOs

The main target group – young Russian school children and students, brought up in the period of perestroika – are those who are the most affected by gaps in the educational system brought about by social and political changes.

F. Government Commitment to the Execution of the Project

Government agencies are among the main implementing sponsors of the project (Russian State Academy of Education and others).

G. Executing Arrangements

Project Administration and Evaluation Procedures
The Project will be administered in the following way:

- The Executive Committee will be composed of two members: the Executive Director of "Memorial International" and an OHCHR Representative. The Executive Committee will have the following functions: day-to-day project administration, organization of the activities, funds allocation and project review.

Project Advisory Committee will be composed of 5-7 members: it will include history and HR specialists as well as experts in the field of education. The PAC will have the following function: the resolution of substantive questions (the topics for the competitions, the seminars, the academic courses, the video shows and exhibitions, the rules of the competitions, methodology of the activities), the selection of the competitions jury members and experts, the organization of the preparation of various informational materials, substantive evaluation of the produced teaching materials. The PAC will meet when necessary, but at least once every two months.

The Board Supervisors will be composed of five members: it will include representatives of international organizations and NGOs (Karta center", Poland, H. Boll Foundation, Germany OHCHR) and one representative of "Memorial. The members of Executive Committee and the Chairperson of the PAC will be ex officio members of the Board of Supervisors. The Board of Supervisors will have the following functions: approval of international of intermediate project implementation results, the evaluation of the first year of the project implementation results and the selection of independent experts for final evaluation of the project implementation.

A participant and a questionnaire activity report will follow every project activity. Summaries will be submitted to the Board of Supervisors with one month of the activity.

Financial reports on project implementation will be submitted to the UN and the EC administrations two times a year. A final financial and narrative report will be submitted within one month following completion of the project.

In accordance with EU provisions, an evaluation will be carried out at the completion of the project. It would be desirable if OHCHR could be

involved in the elaboration of the terms of reference of the evaluation. The EU sponsored evaluation report will be provided to OHCHR. OHCHR may determine at the end of the project that an independent evaluation organized by OHCHR is also needed. This would be funded by the VFTC budget for evaluations.

Other Related Past or Ongoing Activities

OHCHR has a separate and complementary project on HR education on-going in Russia (RUS/AH/97/03). There are common members of the implementation oversight bodies, ensuring cooperation between the two projects. The target groups of the two projects are different. The main target group of OHCHR's earlier project is educators, in particular at the university level for teacher training, while this new project is more aimed at school children.



مرفق رقم (٧)

PROJECT FRIEF
FOR THE BOARD OF TRUSTEES
OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL
COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Chairperson, Board of Trustees:	Leila I. Takla
Chief, Activities and Programs Brach:	Dzidek Kedzia
Secretary, Board of Trustees:	Peter Hellmers
Project Implementing Officer	Ireneo namboka

I. BASIX PROJECT INFORMATION

Country:	Rwanda
Project No. and Title:	RWA/00/AH/14 Capacity development for the Rwanda HR Commission
Expected Duration:	Year 2000
Starting Date:	Nov. 2000
Implementing Organ:	OHCHR
Executing Agency:	National Execution unit, Rwanda HR Commission
Proposed Budget:	$ 150,000
Source of funds:	VFTC
Approval process:	Project review committee, session No. 95B2000-10-19

II. PROJECT DISCRIPTION

A. Project Background and description

This project is designed to facilitate the effective functioning of the recently established Rwanda HR commission through the development of its technical and substantive capacity- thereby contributing to the sustained promotion and protection of HR in Rwanda. Although the institutional base and focus of the project will be the HRC. It is intended that the capacity development activities will also be directed at strengthening the linkages between the HRC and others involved in the promotion and protection of HR in Rwanda including parliament, the unity and national reconciliation commission (URC) and the ministries of justice and interior as well as NGOs and civil society, while part of a longer term planning exercise with the HRC , this project particularly provides for specific budgeted activities for 2000 and a frame work (to be confirmed at a later date) for that to be undertaken in 2001 and 2002.

Rwanda HRC:

The Rwanda HRC was established by parliament as an independent body which shall not in the performance of its duties, be subject to the direction or control of any person or authority the commission is (self – accounting) and all its administrative expenses (including salaries) are charged to consolidated funds. The law establishing the commission provides it with the following powers: to investigate, on its own initiative or on a complaint made by any person or group of

persons, the violation of any HR to visit jails, prisons and places of detention of related facilities with a view to assessing and inspecting conditions of the inmates and making recommendations to establish a continuing program of research education and information to enhance respect for HR to recommend to the government effective measures to promote HR including provision of compensation to victims of violations of HR or their families to create and sustain within society the awareness of the provisions of the constitution as the fundamental law of the people of Rwanda to educate and encourage the public to defend the constitution at all times against all forms of abuse and violation to formulate implement and oversee program intend to inculcate in the citizens of Rwanda awareness of their civic responsibilities and appreciation of their rights and obligations as free people to publish periodical reports on its findings and submit annual reports to government on the state of HR and freedoms in the country to contribute to reporting procedures under international instruments to cooperate with the united nations regional institution and national institutions of the country (the former two are also based on the Paris principles and the UN handbook on national HR institutions 1995) and to cooperate with non-governmental organizations (NGOs) and support their work.

In carrying out its mandate the Rwanda HRC is expected to complement the work of government agencies non-governmental organizations church and women's groups in addressing the challenges implied by its functions and powers as provided under articles 3 to 6 of the law establishing it.

The HRC although at present only operating with a skeletal staff has taken the first steps in putting in place a plan of action and implementing some of it in may the commissions 1999/2000 year activities report was produced although initially only in the Kinya-Rwanda language 2. during the first year of its operation it visited most prisons and other places of detention in the country organized educational workshops did HR education through the media received and dealt with a No. of HR cases.

B. Inputs:

HRC Inputs

The HRC inputs into the project will consist of:

a) Continued commitment of the commission to HR – their protection and promotion to enhanced cooperation among all institutional and / or NGOs working for the protection and promotion of HR as well as fundamental freedoms throughout Rwanda;

b) Allocation of adequate resources for staffing the commission as well as office premises for the performance of its duties, effectively manage expenditures for staffing premises and administrative costs to remain at an annual level appropriate to the size of the institution negotiate with government in order to ensure that funds are not less than the 1999 appropriation for the establishment of the commission;

c) Ensuring the participation as appropriate in the project steering committee and other working groups established by the project as appropriate ; and

d) Make available relevant national staff for in – country and international training assignments;

e) Provide a full time coordinator for the life of the project;

f) Provide commission counterparts for each of the project consultants respectively;

g) Continue commitment to its mandate to the highest standards of operational integrity and to ensure the accessibility of its services to the people of Rwanda through a strategy of decentralization; and

h) Ongoing commitment to integrating or assisting the PST and national and international consultants recruited under the project.

OHCHR Inputs

Personnel:

International

- Provision of an institutional development expert (IDE) for a total of 2 months (with the person being retained should the project be undertaken in year 2001).
- Provision of a documentation center expert for one month
- Provision of an office automation expert for one month

- Provision of a training expert for 2 weeks
- Provision of a consultant on NIS and treaty bodies for 3 weeks

__National__

- provision of an administrative / technical officer to project support team
- three qualified individuals to be funded as national project officers further training and substantive support
- training envisaged under the project will be undertaken using national professionals and the IDA.

Travel of OHCHR

Advisory services travel and related expenses for OHCHR staff in respect of one mission to Rwanda during the course of this present project.

Equipment:

Provision of office automation equipment as determined by separate needs assessment (including provision of adequate supplies of maintenance equipment) and the provision of basic equipment for information and documentation center, this will be provided following the automation and documentation center consultants respective missions through the agreement with the HR commission.

Documentation and dissemination:

- provision of united nations and other HR documentation

- translation and printing of basic HR materials
- dissemination of relevant HR materials to specific targeted groups

Miscellaneous:
All relevant logistical support (including assistance with administrative arrangements etc. to OHCHR staff when on mission to Rwanda in connection with the project as well as to the IDA and short – term international consultants.

C. Financial Data (in US$)

RWANDA PROJECT BUDGET ESTIMATE 2000 (USD)			
Object code	Description	Sub-totals	2000cost
040/060	Consultants/experts consultancy fees shall be set according to UN procedures and are therefore only estimates for budgetary purposes		
	Institutional development expert 2 months		
	Fee: $9,000/montg	$18,000	
	DSA$ 163 X 60 days	$9,800	
	Travel (air and terminal expenses)	$7,300	
	Sub-total	$35,100	

	Documentation center expert		
	Fee: $350 day X 20	$7,000	
	DSA $163 X 14	$2,000	
	Travel (air and terminal expenses)	$7,300	
	Sub-total	$16,300	
	Office automation consultant		
	Fee: $350 days X 20	$7,000	
	DSA $163 X 21	$3,400	
	Travel (air and terminal expenses)	$7,300	
	Sub-total	$17,700	
	Training consultant		
	Fee: $350 day X 10	$3,500	
	DSA $163 X12	$2,000	
	Travel (air and terminal expenses)	$7,300	
	Sub –total	$12,800	
	Consultant on NIS and treaty bodies		
	DSA $ 163 X 12	$2,000	
	Fee: $350 day X 15	5,300	
	Travel (air and terminal expenses)	$7,300	
	Sub-total	$14,600	

	Component total		$96,500
241	Official travel of staff		
	OHCHR staff travel	$5,000	$5,000
832	Grants		
	To be paid to the HR commission for:		
	Commission in- country travel	$2,000	
	Annual report and commission documents	$1,500	
	Salaries of 3 national project officers		
	3 X $1,000 per month X 2 months	$6,000	
	Equipment (procurement of office materiel)	$21,000	
	Administrative and operating costs	$800	
	Grant total		$31,200
	Project sub – total		$132,70 0
	UNOG program support costs (13%)		$17,300
	Project total		$150,000

D.Implementing arrangements:
This project as a starting point envisages a work plan stretching over a period of two years. This is undertaken concurrently during the initial months with a specific UNDP initiative under the country institutional support program for 2000-2001. the Rwandan HRC will be the project implementing partner.

مرفق رقم (٨)

PROJECT FRIEF
FOR THE BOARD OF TRUSTEES
OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL
COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Chairperson, Board of Trustees:	Leila I. Takla
Chief, Activities and Programs Brach:	Jan Cedergren
Secretary, Board of Trustees:	Peter Hellmers
Project Implementing Officer	Bela Kapur

I. BASIX PROJECT INFORMATION

Country:	New York, Kabul, Geneva and other Appropriate locations
Project No. and Title:	AFG/02/AH/10 Preliminary HR assistance activities for Afghanistan
Expected Duration:	12 months
Starting Date:	February 2002
Implementing Agency:	UNOG UNSMA/UNCO/UNAMA
Proposed UNHCHR contribution:	$ 483,800
Source (s) of funding:	VFTC
Approval process:	PRC-04, 19.02.02

II. PROJECT DISCRIPTION

A. Project Background

The HR. situation in Afghanistan is critical. During more that two decades of war Afghanistan has lost a third of its population. Some 1.5 million people are estimated to have died as a direct result of the conflict. Another 4 million have fled as refugees to Iran and Pakistan still others have become exiles elsewhere abroad. A large part of those that have remained are internally displaced. The country has virtually the world's lowest life expectancy and literacy rates and the highest rates of infant child and maternal mortality. It is suffering from a devastating drought and is one of the world's hungriest countries. The nation's institutions, infrastructure, services and governance capacities have been left in tatters. As result identifiable needs for securing the full range of civil, cultural economic political and social rights are myriad.

Indeed, HR. concerns have been at the heart of the conflict and crisis in Afghanistan for decades, and remain so today. Yet throughout the years of conflict a courageous, richly skilled and capable Afghan legal and HR. community has worked to keep these concerns before the international community to devise home-grown solutions to the country's HR problems and to build international solidarity in securing the necessary national and regional environment to effectively implement such solutions.

Recent events have had a catalytic impact on efforts to translate domestic HR concerns into distinctively rights-sensitive responses to the crisis as evidenced by the significant place of HR in the Bonn Agreement the resolutions of the Security Council the statements of the SRSG for Afghanistan the proposals of the IMTF, UNDG, ECHA and ECPS, and the interagency plans and assessments for reconstruction of the country.

B. Description of the Project

The present project is designed to enhance immediate OHCHR/UN support for the promotion and protection of HR. in Afghanistan both at headquarters and field level.

The long-term objectives are to:

i. ensure that UN's planning and executing of UNAMA pays central attention to the promotion and protection of HR;
ii. increase capacity within OHCHR Geneva in order that the High Commissioner and OHCHR can respond effectively to the HR situation in Afghanistan;
iii. implement the outcome of the HR project formulation to support UNAMA the Afghan administration and Afghan civil society;
iv. make available to the UN system, through the High Commissioner advice on how to support processes of transitional justice in Afghanistan; and
v. assist with preliminary implementation of the HR provisions of the Bonn Agreement.

In this perspective, the project aims at:

ii. Seconding a HR officer to the Afghanistan IMTF in New York and thereafter to the SRSG in Kabul on a full time basis in order to ensure:
    - that OHCHR is closely involved in planning and executing the elements of the integrated UN peace operation in Afghanistan
    - the provision of HR related advice to the UN political leadership in Afghanistan

- to assist in implementation of the HR provisions of the Bonn Agreement.

iii. Recruiting a full Afghanistan desk officer at OHCHR in order to ensure:
   - increase the capacity of OHCHR to respond effectively to the HR situation in Afghanistan
   - support the UN's HR activities in Afghanistan
   - support the work of the HR officer assigned to the IMTF and thereafter to the SRSG
   - ensure the High Commissioner, OHCHR and UN HR. program in general is fully updated ad briefed on the developing HR situation in Afghanistan

iv. Undertake a HR project formulation in order to prepare an appropriate program of support by OHCHR to UNAMA the Afghan administration and Afghan civil society including assistance to the establishment of the Bonn Agreement mandated national HR commission.

v. Undertake a mapping of information on the massacres and other serious HR abuses and violations of international humanitarian law that have taken place and provide recommendations to the High Commissioner on how to support processes of transitional Justice Afghanistan.

vi. Assist in the preliminary implementation of the HR provisions of the Bonn agreement in particular the establishment of a national HR commission for Afghanistan.

C. Input

- OHCHR:

(i) Secondment of the HR officer to the IMTF in New York and thereafter the SRSG in Kabul:

- Travel and DSA for HR officer seconded to the IMTF in New York and
- Special Reprehensive of the Secretary – General in Kabul
- Logistical and support costs for the HR officer in Kabul

(ii) Recruitment of an Afghanistan desk officer:

- Travel of OHCHR staff to attend representational activities and meetings
- Salary for 12 months of desk officer
- Travel and DSA for desk officer the region (up to 4 times) and other locations
- EDP equipment for desk officer

(iii) HR project formulation mission

- Fees and travel for 14 days for 2 consultants to undertake project formulation
- Logistical and support costs for the project formulation

(iv) Support to processes of transitional justice

- Travel of 2 OHCHR staff members to the region
- Travel of 8 experts, 1 consultant (and fees for consultant) and 4 UN field and New York personnel to Geneva for meeting of advisory group of experts.

(v) National workshop on HR

- Travel of experts and OHCHR to Kabul
- Logistical and support costs for the workshop and regional consultation exercises.

- UNSMA/UNCO:

Use of logistical facilities e.g. interpreter, vehicle computer office equipment for seconded HR officer and transitional justice exercise.

D. Financial Data

The project budget is US$ 483,800 including the 13% trust fund program support costs.

Sub-total personnel costs	= $ 113,500
Sub-total other expenditures	= $ 314,600
Project total (without the 13%)	= $ 428,100

E. Target Group

The direct beneficiaries of the project are the UNAMA the Afghan administration and the Afghan civil society.

F. Executing Arrangements

The project will be implemented by OHCHR in cooperation with UNSMA, UNCO, UNAMA.

H. Other Related Past or Ongoing Activities

The High Commissioner traveled to Afghanistan in early March 2002 for discussions with the Afghan authorities, Afghan civil society and UN colleagues regarding implementation of the HR provisions of the Bonn agreement.

It is expected that additional projects of HR technical cooperation to support the mandate of the integrated mission, and the Afghan authorities

and civil society will be further formulated and implemented in accordance within the framework of the ITAP.

H. Specific Issues

The situation in Afghanistan is fast changing and it is not clear at this time whether the medium term future will bring for instance a continuation of the present conditions a post conflict phase or a highly volatile period of instability. Accordingly APB has prepared this project which is envisaged to cover OHCHR's preliminary HR assistance related activities. It is intended that in the near future, APB will revert to PRC with more detailed proposals to support OHCHR's increasing and deeper involvement in Afghanistan.

I. Conditions of Approval

The PRC adopted the project on its 4th session, on 19 February 2002. the High Commissioner signed it on 25 February 2002.

<u>مرفق رقم (٩)</u>

Project brief
For the board of trustees
Of the United Nations voluntary fund for technical cooperation
In the field of Human Rights
(sent by fax 27 March 2000)

chairperson, board of trustees:	Leila I. Takla
chief, activities and program banch	Zdzislav Kedzia
secretary, board of trustees:	Peter Hellmers
human rights project manager:	Hannah wu

I. Basic project information

Country:	Albania
Project number and title	alb/99/ah/19 preparatory Assistance for building sustainable Capacities for Human Rights treaty reporting
Expected duration:	6 months
Government implementing agency	ministry of foreign affairs
Proposed OHCHR contribution:	US$ 70,600
Source of funding:	VFTC
Other: UNDP cost sharing	US$36,500
Project formulation process:	OHCHR MISSION (27 September – 4 October)
Approval process 53,8/2/00	project review committee, session no.

ii. Project Description

A. Project background

After a period of extreme isolation, Albania gradually began to open the world in 1985 and, in the early 1990s, become a party to the main united nations HR treaties. In the ensuring years of transition, people in the country have experienced serious challenges and upheavals including political and economic instability. Poorly functioning institutions of governance, and the proliferation of organized crime and corruption. These problems continue today, as do difficulties in addressing them, party due to lack of experience. In these difficult circumstances, Albania has not begun to submit HR reports to united nations treaty bodies to which it is a party. Therefore, the government of Albania has requested support from the UN to assist it in meeting its reporting obligations.

A large number of development projects are planned or underway in Albania. Many of them are large scale projects which focus on building institutions of government generally, such as wholesale reform of the public administration, or reforming specific sectors such as the administration of justice, law enforcement, health, and education, non of these projects appear to be directly enhancing the capacity of public service to assess the protection of HR in various sectors. The preparatory assistance project being recommended should be viewed in the context of these larger project effort, as without broad reform, it is not likely to achieve its objectives. Conversely, the preparatory project would complement these larger project efforts by adding a HR dimension to these sectors.

B. Objectives

General objective: to catalyze the development of an institutionalized process of analyzing HR developments in Albania and prepare periodic reports to UN treaty bodies on them in accordance with state obligations.

Immediate objective: to initiate the process and prepare the ground for the drafting of state reports to various treaty bodies.

C. Description of the project

A workshop on reporting will be convened to discuss the reporting requirement sof UN HR treaty bodies and reporting procedures used in other countries in the region, and to develop a national HR reporting strategy for reporting. An in – depth analysis of existing information for HR reporting and an assessment of available means and capacity within ministries and public institutions will be carried out. This need and capacity analysis will identify steps required to build institutional capacity to regularly report on HR matters. A full-fledged technical cooperation project on treaty reporting tailored to the needs and capacities in Albania will be designed with the objective of building institutional capacity.

D. Financial Data

	OHCHR	**UNDP**
Personal	55,700	25,800
Travel	6,800	/
General operating expenses	/	4,800
Supplies and materials	/	900
Furniture and equipment	/	5,000
Subtotal	62,500	/
13% program support cost	8,125	---
Total	70,625	36,500
Rounded off	70,600	

E. Target Group

Direct beneficiaries are those government authorities whose awareness of HR reporting processes would be heightened. If subsequent project support results in increased compliance with international HR standards, the public would ultimately benefit.

F. Government commitment to the execution of the project

The project personal will be based in the ministry of foreign affairs, which will assign a focal point for the project. A steering committee will be set up, led by the ministry of foreign affairs, to organize the workshop.

G. Implementing arrangements

OHCHR will identify and recruit the international consultant as the reporting specialist. Resource persons from HR treaty committees for the workshop will be recruited by UNDP with the recommendations of OHCHR. The Government will provide the venue for the workshop and will arrange for the participation of two resource persons from the region suggested by OHCHR, including travel and related costs, if any. The Government will facilitate and ensure all travel formalities for the consultant and resources person for the workshop. The invitations to the workshop should be issued on behalf of the Steering Committee by the MFA as the Committee's leading government ministry.

OHCHR administration through the UN Office at Geneva Finance and Account Section, will authorize UNDP / Tirana to incur local expenditures on its behalf and in accordance with the provisions of the project budget . UNDP will submit financial reports to OHCHR in a timely manner

H. Other related past or ongoing activities

In early 1990s OHCHR (then center for HR) provided technical assistance in the form of training courses in Albania to police, prison officials and judges in HR and the administration of justice. In 1994, the Center sent a consultant to carry out a feasibility study regarding the establishment of a HR documentation center. Advisory services and equipment were provided by OHCHR for the establishment of the documentation center. The project was interrupted in 1997 during the turmoil.

Through UNDP, OHCHR provided commentary on the draft legislation on the People's advocate and these commentaries were incorporated into the final law.

The interest for further cooperation in the field of HR was indicated to the High Commissioner for HR when she visited Albania during the Kosovo crisis in May 1999.

مرفق رقم (١٠)

PROJECT BRIEF FOR THE BOARD OF TRUSTEES OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS SENT BY MAIL: 12 JANUARY 1999

Framework for regional technical cooperation in the Asia- Pacific

Chairperson, Board of trustees	Ms.Leila I. Takla
Chief, Activities and Programmes Branch Jan	Rita Reddy
Secretary of the Board of Trustees	Gianni Magazzeni

I. BASIC PROJECT INFORMATION

Region:	Asia and the Pacific
Number:	**RAS/99AH/01**
Project Title:	**Strengthening of National Capacities for the Promotions and Protection of Human Rights in the Asia-Pacific region as a means of facilities regional cooperation on human rights and possible regional arrangements**
Initial Duration:	3 years
Implementing Agency:	Office of the High Commissioner for Human Rights
Total estimated budget:	**US$728,500** (including 13% programme suppor cost)

Source(s) of funding: - United Nations Voluntary Fund for Technical Cooperation
- Other extra budgetary funds
- In-kind contribution by host countries of programme **activities**

II. CONTEXT AND BACKGROUND

Through previous workshops a consensus has been reached on the principles and "step-by-step", "building-blocks" approach involving extensive consultation among governments of the region, concerning the possible establishments of the regional arrangements. It was also agreed the regional arrangements must emerge from and be directed to the needs and priorities set by governments of the region, with roles, functions, tasks, outcomes and achievements determined by consensus.

In particular, the Amman Workshop concluded that sharing of information, the establishment of confidence-building measures and the development and strengthening of national capacities for the promotion and protection of human rights are crucial in the step-by-step process towards establishing regional human rights arrangements. The Workshop also strongly recommended that the regional technical cooperation programme be designed and implemented as a matter of urgent priority.

This document is intended to provide a framework for this regional technical cooperation programme, as discussed at the 6th Asia-Pacific Workshop in Tehran. The areas of cooperation proposed in this document draw on the Amman Workshop conclusions as well as on commission of Human Rights resolution 1997/45.

The annual inter-governmental Workshop on regional arrangements for the promotions and protection of Human Rights in the Asia-Pacific region is the key forum for the discussion of initiatives for regional cooperation, including through the technical cooperation programme outlined below. A progress report on technical co-operation activities should be made available by the secretariat to future Workshops so that member states can assess the progress made in implementing the programme and proved further directions.

III. LONG TERM OPJECTIVE

The programme will contribute to the development and strengthening of national capacities for the promotion and protection of human rights in the Asia-Pacific region and be a mean of facilitating further consideration of regional cooperation on human rights, including possible regional arrangements.

IV. AREAS OF TECHNICAL COOPERATION AND SPECIFIC OBJECIVES

1. National plans of action for the promotion and protection of Human Rights and the Strengthening of National capacities ($ 163,800)

Objective:

National capacities will be strengthened in order to develop, implement and evaluate national plans of action for the promotion and protection of human rights.

Activity (a): Preparation of a Compendium of existing practices and practical experiences in connection with national plans of action for human rights;

Activity (b): provision by OHCHR of technical cooperation and assistance at the * request of the Member States for the development of any such national action plans, including the holding, as appropriate, of national workshops to prepare review/finalize/launch such national action plans and related activities aimed at strengthening national capacities;

Activity (c): Holding of a regional inter-governmental workshop ** with the participation of representatives of national institutions and NGOs active in this area to share best practices concerning national action plans.

2. Human Rights Education ($ 157,000)

Objective:

National capacities will be strengthened to develop, implement and evaluate national plans of action and other activities for human rights educations.

Activity (a): Preparing a Compendium of existing national plans of actions and specific programme or activities for human rights education;

مرفق رقم (١١)

PROJECT BRIEF FOR THE BOARD OF TRUSTEES OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Chairperson, Board of trustees:	Ms.Leila I. Takla
Chief, Activities and Programmes Branch:	Jan Cedergren
Secretary of the Board of Trustees:	peter Hellmers
Project Implementing officer:	Orest Nowosad

I. BASIC PROJECT INFORMATION

Country:	**Regional**
Project number and title:	**RLA/01/AH/30** Promoting and protecting productive rights of women through the work of National Human Rights Institutions (NHRIs)
Expected Duration:	15 December 2001 to 30 June 2002
Starting Date:	15 December 2001
Project Site:	Lac Region
Executing Agency:	OHCHR
Implementing partners	UNFPA/IIDH
Proposed UNHCHR contribution:	USD 109,900
Source(s) of funding:	VFTC

Approved by the PRC on 27.11.01, and signed by the HC on 02.12.01

II. PROJECT DESCRIBTION

A. Project Background

The project is a joint initiative between the United Nations Population Fund (UNFPA), the office of the high Commissioner for Human Rights (IIDH). It complements OHCHR's regional framework for Latin American and the Caribbean(the Quito Framework) in its specific reference to issue raised on women's rights.

The project also contributes to the execution of UNFPA's regional strategy for Latin American and the Caribbean in the area of sexual and reproductive health and its commitment to furthering understanding of a rights passed approach to priority areas, such as adolescents, maternal morbidity and mortality, gender issues, HIV/aids and quality of care. Similarly it contributes to implementation of the 1999 OHCHR-IIDH Memorandum of Understanding (MOU) and the 1998 OHCHR-UNFPA MOU

B. Description of the Project

The primary purpose of the project was to enhance awareness among national human rights institutions (NHRI) of the Americas (Latin America the Caribbean and Canada) on reproductive rights. This was done through receipt of information from the NHRIs on their present work on productive rights; preparation of a related discussion paper; and the convening of a three-day regional workshop. The workshop, held in San Jose, Costa Rica from 14 to 16 May, 2002, brought together representatives from national institutions and women's national machineries representatives of countries where there is no national institution, NGOs working in reproductive rights as well as UNFPA and OHCHR staff.

C. Inputs

OHCHR's contribution was $65,000 with $47,500 transferred to IIDH by way of a Grant Agreement relating to participant and conference costs. UNFPA's $45,000 contribution related to hotels, meal and other conference costs; preparation of background paper; travel of UNFBA staff and other support costs. IIDH provided in-kind costs as well as conference preparation and support.

D. Financial Data

Expenditure	
Grant Agreement	$47,500
OHCHR staff travel (2 pax)	$10,000
UNOG Programme Support Costs (13%)	$ 7,500
Total	**$65,000**

E. Target Group

The main beneficiaries of the project were the staff of NHRIs who will then translate their knowledge into concrete initiative at the national level for the benefit of women and adolescent girls. Other beneficiaries were the representatives of NGOs working in the area of women's sexual and reproductive rights, and staff from the UNFPA country offices.

F. Partners Commitment to the Execution of the Project

This project furthered OHCHR's working relations with a relation with a number of regional organizations in the Latin America region including the Inter-American Institute for Human Rights (IIDH) and the United Nations

population Fund (UNFPA). IIDH is an autonomous regional institution, created in 1980 under an agreement between the Inter-American Court of Human Rights and Republic of Costa Rica. Its mandate is to engage in educational and research activities related to human rights, and to promote the observance of these rights and of democracy throughout the Americas. **UNFPA** is the world's largest internationally funded source of population assistance to developing countries. UNFPA's Agenda for action, centers on working closely with governments in support of their national initiative by developing, implementing and effectively enforcing gender-sensitive policies and legislation which incorporate sexual and reproductive health and rights issues.

G. Executing Arrangements

OHCHR was responsible for the overall execution and implementation of the projecting through the partnerships established between UNFBA and IIDH. The OHCHR national institutions team and LAC team, in consultation with the research and right to development Branch (through the staff then seconded from UNFPA). Jointly co-ordinated the project activities.

مرفق رقم (١٢)

PROJECT BRIEF FOR THE BOARD OF TRUSTEES OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Chairperson, Board of trustees: Ms.Leila I. Takla
Chief, Activities and Programmes Branch: Jan Cedergren
Secretary of the Board of Trustees: peter Hellmers
Project Implementing officer: Elena Ippoliti/Karim Ghezraoui

I. BASIC PROJECT INFORMATION

Country: **Sub-Regional**
Project number and title: **RAB/02/AH/04**
Enhancing national capacities for human Rights education in the Gulf States schools
Expected Duration: 10 months (feb-dec 2002)
Starting Date: February 2002
Implementing Agency: OHCHR/UNICEF Gulf States
Proposed UNHCHR Contribution: USD 94,800
Source(s) of funding: VFTC
Approval process: PRC: Session 05- 27 February 2002

II. PROJECT DESCRIBTION

A. Project Background

At its forty-ninth session, in resolution 49/184 of 23 December 1994, the General Assembly proclaimed the ten-year period beginning on 1 January 1995 the United Nations Decade for Human Rights Education (1995-2004). The General Assembly welcomed the plane of Action for the decade prepared by the secretariat(contained in the UN Doc. A/51/506/Add. 1). The High commissioner for Human Rights was requested to coordinates the implementations of the Plane of Action, in cooperation with UNESCO and all Member States.

In particular, paragraph 25 of the plane affirms that, during the Decade,

> Schools, universities, professional and vocational training programmes And institutions should be encouraged and assisted in developing human rights curricula and corresponding teaching and resource materials, with the help of Governments and international donors and programmes, for incorporation into formal education at the early childhood, primary , secondary, post-secondary and adult education levels.

Governments from the Asia-Pacific Region reaffirmed their commitment to human rights education during the Sixth and Seventh Workshops on Regional Arrangements for the Promotion and Protection of human Rights in the Asian and Pacific region (Tehran, 1998 and new Delhi, 1999). The same commitments were also expressed at the UNSCO Asia and Pacific Regional Conference on Education for Human Rights (Pune, India, February, 1999).

In 1998, the Tehran workshop adopted a Framework for Regional Technical Cooperation in the Asia-Pacific Region , which sets out a programme for regional arrangements aiming at contributing to the development of national capacities for the promotion and the protection of human rights and to facilitating further consideration of regional cooperation in the field of human rights. Adopted by consensus, the framework identifies state commitment to four regional priorities:

1. national plans of action for the promotion and the protection of human rights;
2. human rights education;
3. national institution for the promotion and the protection of human rights;
4. strategies for the realization of the right to development and economic, social and cultural rights.

In the framework, a sub-regional training workshop on human rights education in north east Asian school was held in Seoul, Republic of Korea, from 1 to 4 December 1999. the participants in the workshop included education policy-marks, officers responsible for teacher-training institution and for education facilities of universities, materials and active in the aria of human rights education in schools from China, Japan, Mongolia and republic of Korea.

Subsequently, the two-year Programme of Action adopted at the eight workshop on regional arrangements for the promotion and protection of human rights in the Asian and pacific region(Beijinj, China, 2000) recommended, *inter alia,* the organization of a sub-regional workshop to develop "specific strategies for promotions of human rights education with the school systems" Accordingly , OHCHR decided to organize such

Workshop in the Gulf states sub-region following the methodology used for the previous 1999 Seoul Workshop.

B. <u>description of the project</u>

The project intends to support :

a)the preparation of Resource Kits (to be distributed to each participant)on existing human rights education curricula and other materials used within the schools system in the Arab region;

b)the organization of a sub-regional training workshop on human rights education in the Gulf States Schools (Kuwait City, Kuwait).

As far as the Workshop is concerned, the principal participants will be up to seven individuals selected by each of the six Gulf States (Bahrain, Kuwait, Qatar, Oman, Saudi Arabia, United Arab Emirates) and occupying a position of influence in their respective educational systems. Accordingly, the should be selected among:

- Education policy-Makers
- Officers responsible for teacher-training institutions
- Teaching materials developers
- Curriculum developers
- Members of NGOs active in the area of human rights education in schools
- Members of other national organizations and institutions active in the area of human rights education in schools

C. <u>OHCHR's inputs</u>

- Travel and DSA (6 days) for 4 resource persons from the Arab region.

- Travel and DSA (6 days) for 4 OHCHR staff members, including the high commissioner's representatives.
- Travel and DSA (6 days) for up to 10 sub-regional and international observers.
- Supervision of preparation of the resource Kits.

D. Financial Data

Consultants' fees and travel	20,200
Staff travel	22,000
Materials (books)	5,000
Participants in seminars	36,700
Sub-total	83,900
13%	10,900
Total	94,800

E. Target Group

The direct beneficiaries of this project are countries from the Gulf Region which will be provided with increased capacity (information and materials) to insure the proper inclusion of human rights education into their school systems.

F. Government Commitment to the Execution Project

As of may 2002, OHCHR is still waiting for final decision to be taken by the countries of the sub-region concerning the host country for this work shop; currently, both Kuwait and Qatar have expressed sum interest but not confirmed yet their availability.

transportation, and will ensure identifications of hotel accommodation for participants.

G. Execution Arrangements

OHCHR will implement the project in cooperation with the Government of Kuwait, the Arab Institute for Human Rights and UNICEF/Gulf Area Office.

OHCHR, in close consultation with UNICEF/Gulf Area Office as OHCHR's focal point in the region, will organize and direct the Workshop, including all necessary logistical arrangements: the issuing of invitations; the convening of consultation with concerned Governments in Geneva prior to the Workshop; the organization of travel and DSA for OHCHR staff and resource persons from the Arab region. In addition, OHCHR will be responsible for the preparation and development of the background documentation for the workshop including the resource Kits, the programme, the background note and the rules of procedure.

The six governments concerned will be responsible for preparation of national studies concerning human rights education in the school system in each of the six participating countries. They will also be responsible for the selection and sponsoring (including travel and accommodation expenses) of 7 participants to the workshop, based on the criteria mentioned above.

مرفق رقم (١٣)

PROJECT BRIEF
FOR THE BOARD OF TRUSTEES
OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND OF TECHNICAL COOPERATION
IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Chairperson, Board of Trustees:	Leila I. Takla
Chief, Activities and Programs Branch:	Dzidek Kedzia
Secretary, Board of Trustees:	Peter Hellmers
Project implementing officer:	Jean-Paul Riviere

I. BASIC PROJECT INFORMATION

Region:	**Regional Asia and Pacific**
Project No. and Title:	**RAS/00/AH/07** Enhancing the role of Parliaments to promote And protect HR in Northeast Asia".
Expected duration:	Three days
Implementing agencies:	OHCHR and the Inter-Parliamentary Union
Proposed OHCHR contribution:	US$ 118,200
Source of funds:	VFTC
Approval Process:	Project Review Committee, Session No. 74, 2000-11-07

II. PROJECT DESCRIPTION

A. PROJECT BACKGROUND

The participants in the Beijing Workshop on Regional Arrangements for the Promotion and Protection of HR in the Asia-Pacific region (1-3 March 2000) emphasized the importance of undertaking activities under the Framework for Regional Technical Cooperation for the Asia-Pacific Region at the national and sub-regional levels in cooperation with concerned Governments, national institutions and civil society. The participants also acknowledged the importance of Governments undertaking regional, sub-regional and national activities for the implementation of technical cooperation in the Asia-Pacific region, in partnership with parliaments, national institutions, relevant experts and civil society organizations.

The participants further welcomed the proposal made by the office of the High Commissioner for HR to continue the implementation of the Framework for Regional Technical Cooperation for the Asia-Pacific region, and endorsed the next steps and activities to be implemented in order to further the process of regional cooperation in the field of HR in the Asia-Pacific Region, within the following framework:

National HR plans of action and action and national capacity-building;
HR education;
National HR institutions;
Realization of the Rights to Development and Economic, Social and Cultural Rights;
Activities in connection with preparations for the world conference against racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance.

In resolution E/CN4/RES/2000/74 adopted at its 56th Session, the commission on HR noted that the Beijing workshop summed up experience,

looked to the future and endorsed the next steps and activities for cooperation on HR in the region, and called upon the High Commissioner to continue to give adequate attention to the program.

B. Description of Project

The Beijing conclusions specifically proposed the organization, in cooperation with a host State, of a sub-regional technical workshop on HR for parliaments, with special emphasis on combating racism and on the realization of the rights of women and children. Accordingly, the project proposes to facilitate and support a Northeast Asia sub-regional workshop on parliaments and HR in cooperation with the Government of Mongolia and the Inter-Parliamentary Union (IPU) to be held in Ulaanbataar, Mongolia, from 9 to 12 August 2000. the workshop is directed to parliaments from five Northeast Asia countries, in keeping with the framework for regional Technical Cooperation in the Asia-Pacific region. Parliamentarians will come from China, Japan, Republic of Korea, Democratic People's Republic of Korea and Mongolia.

It is intended that the workshop shall provide concrete technical assistance to Parliaments in the sub-region on the possible role of parliaments regarding the promotion and protection of HR. in this context, the workshop constitutes the first contribution to the implementation of the Beijing workshop conclusion on the next steps and activities proposed to facilitate the process of regional cooperation for the promotion and protection of HR in the Asia-Pacific region.

In addition, the workshop provides the opportunity for OHCHR to strengthen its relationship with the IPU further to the recently signed OHCHR – IPU memorandum of understanding, and thereby understand

more deeply the roles both can ply in enhancing parliaments capacity to promote and protect HR.

Finally, the workshop will provide the impetus to the preparation of handbook for parliaments and HR to be developed in cooperation with IPU after the workshop.

The objective of this workshop is to strengthen national capacities for the protection and promotion of HR in the Northeast Asia Sub-region. This will be achieved by facilitating information sharing between parliaments in Northeast Asian countries experts from other regions, regional and international organizations and NGOs active in the area, on the development of national capacities for the promotion and protection of HR.

The workshop provides the opportunity for OHCHR and IPU:

- To inform and mobilize parliaments on HR issues so that as political leaders they realize the importance of HR laws and principles and feel responsible for ensuring their respect and implementation;
- To discuss parliamentary activities towards the implementation of international HR standards at the national level, through ratification and incorporation of international treaties and monitoring of their implementation;
- To enhance parliaments role in launching, participating in and supporting national plans of action for HR including action plans on education the setting up of national HR institutions and developing a HR culture;
- To enhance parliaments role with regard to the elimination of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance, and to the promotion and protection of women's and children's rights.

- To inform and mobilize parliaments on the relationship between parliaments and the UN HR machinery.
- A Northeast Asia Sub-Regional Workshop on HR and parliaments is arranged and conducted in Ulaanbaatar, in cooperation with the Government of Mongolia and the Inter-Parliamentary Union from 9-12 August 2000. special emphasis will be put on the rights of the child and the convention on the rights of the child. The High Commissioner for HR will address the opening session of the workshop.

c. Inputs

OHCHR

Travel and DSA for member of parliaments (5 from China, 5 from Japan, 5 from the Republic of Korea, 5 from the Democratic People's Republic of Korea), 1 resource person 3 OHCHR staff members and the High Commissioner's Regional Representative; interpretation costs.

IPU

Travel and DSA for 3 resource persons (parliamentarians or former parliamentarians form Europe, Asia and Africa) the Deputy Secretary-General of IPU and IPU staff.

Government of Mongolia

- Conference facilities for the workshop, including office supplies;
- Local personnel, transportation and access to communication.

D. Financial Data (in US $)

Travel and DSA for participants	68,400
Travel, DSA and fees for an international consultant	6,900
Travel and DSA for High Commissioner's Special	

Representative and OHCHR staff	25,300
Interpretation	2,000
Miscellaneous	2,000
Total	104,600
Program support cost (13%)	13,600
Grand Total	**118,200**

E. Target beneficiaries

The direct beneficiaries of this project are States and Parliaments from Northeast Asia which will be provided with increased capacity to enhance national action to promote and protect HR and in particular the rights of the child. Indirectly , as this is a pilot project the benefits from this workshop will accrue to participants of subsequent workshops and to the readers of the manual to be developed on parliaments and HR.

F. Implementing arrangements

OHCHR and IPU will co-organize the workshop. The Mongolian Government will arrange conference facilities, equipment supplies and local transportation for the workshop.

H. Other related past or on-going activities

The project is developed within the framework for Regional Technical Cooperation for the Asia-Pacific Region and as a follow – up of the conclusions of the Beijing workshop on regional arrangements for the promotion and protection of HR in the Asia-Pacific region (1-3 March 2000).

مرفق رقم (١٤)

PROJECT BRIEF
FOR THE BOARD OF TRUSTEES
OF THE NATIONS VOLUNTARY FUND FOR TECHNICAL
COOPERATION IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

Chairperson, Board of Trustees:	Leila I . Takla
Chief, Activites and Programmes Branch:	Jan Cedergren
Secretary, Board of Trustees:	Peter Hellmers
Project Implementing Officer:	Elena Ippoliti

I BASIC PROJECT INFORMATION

Country:	**Global**
Project Number and Title:	**Glo/02/AH/05** Human rights training for police and military peacekeepers
Expected Duration:	1 Year
Starting Date:	May 2002
Implementing Agency:	OHCHR/UNOG, in consultation with DPKO
Proposed UNHCHR contribution:	USD 338,800
Source(s) of funding:	VFTC
Approval process:	PRC Approval: Session 06/28 February 2002

II PROJECT DESCRIPTION

A. Project Background

In the last decade , United Nations peacekeeping operations have undertaken a dramatic change . From a traditional, primarily military model of observing cease-fires and force separations after inter-State wars, they have incorporated more and more a complex model of many elements, military and civilian, working together to build peace in the aftermath of civil wars. Peacekeeping has been combined with peace-building activities, such as reintegrating former combatants into civilian society; strengthening the rule of law (for example, through training and restructuring of local police, and judicial and penal reform); improving respect for human rights through the monitoring ,education and investigation of past and existing abuses; providing technical assistance for democratic development (including electoral assistance and support for free media); and promoting conflict resolution and reconciliation techniques.

The functions assigned to both military and civilian police components of peacekeeping operations have evolved accordingly , so that the human rights have become a necessary tool of work of the modern peace-keeping .The monitoring ,advisory and training role - as well as ,the monitoring ,support and observation role of the military peacekeepers require and a thorough knowledge of international human right norms and the practical means for their application .

Such evolution underscores the importance and the need for the United Nations to have access to an adequate number of adequately trained peacekeeping personnel, both military and civilian .Increasing emphasis is being consequently placed by the United Nations and its Member States on the provision of specialized training to the personnel who will to serve in

UN peacekeeping missions .Strong recommendations in this regard have been made by the United Nations legislative bodies and also by several non-governmental organizations which follow closely the work of the UN in this area .

In particular ,the high-level Panel on United Nations Peace Operations ,convened in 2000 by the UN secretary-General , specifically stressed " the importance of training military , police and other civilian personnel on human rights issues and on the relevant provisions of international humanitarian law" in its report (the so-called "Brahimi Report" , UN Doc. A/55/305, para.41) . The Panel also emphasized the specific role of OCHCR in enhancing the effectiveness of peace operations through , inter-alia , the organization oh " human rights training for all personnel in peace operations, including the law and order components" (para 244).

B .Description of the project

The project has two main components:

1.completion of OHCHR's draft training materials for civilian police and military peacekeepers

Since 1995, in connection with its related activities, OHCHR has been developing specific materials for the training of CIVPOL and military peacekeepers, and in particular:

1. A Human Rights Training Package For Civilian Police, which currently includes:
   - A triner's guide
   - A compilation of overheads
   - A compilation of relevant human rights instruments

2.A Human Rights Training Package For Military Observers, which currently includes:

-A compilation of exercises
-A compilation of overheads
-A compilation of revelant human rights instruments
Both materials are incomplete (especially the one for military observers), due to the lack of human and financial resources at OHCHR to bring those project to an end.Accordingly, this project allows OHCHR to complete and publish those materials in English.

2. Provision of expert advice to Member states (through participation in DOPKO's revelant activites) towards incorporation of human rights aspects in peacekeeping training

This project allows OHCHR to substantively participate in DPKO's training activities for 2002, which aim at supporting Member States towards standardization of national peacekeeping training (including human rights aspects). Such activities are:
- the development of a new training peacekeeping package (in which human rights aspects would be fully incorporated);
- the holding of four regional workshops (Europe and Middle East, Africa, Asia andChile) targeting 80 peacekeeping training centers around the world; the holding of three training courses (Middle East, Africa and Asia).

C. Inputs

-12 w/m project expert staff
-2 w/m consultancy (police expert) to assist finalization of OHCHR's CIVPOL materials
-4 w/m consultancy (military expert) to assist finalization of OHCHR's military peacekeeprs' materials
-budget for editing and printing
-budget for travel

D. financial Data

Personal	149,800
Consultants	30;000
Travel of staff	40,000
External printing	80,000
Sub-total	299,800
13%	39,000
TOTAL	338,800

E. Target Group

The beneficiaries of this project will Member States' institution and individuals dealing with peacekeeping training , which will be provided with information and materials to adequately conduct such training in their respective countries.

F. Other Related Past or Ongoing Activities

OCHCR has undertaken several initiatives aimed at provided specialized huaman rights training to various components of peacekeeping operations, including civilian police (CIVPOL) and Civil Affairs. Training courses have been organized for CIVPOL in Mozambique (ONUMOZ) and in the Former Yugoslavia (UNPROFOR, UNPREDEP, and UNCRO), Civil Affairs in the Former Yugoslavia, (UNPROFOR, UNPREDEP and UNCRO), and a broad training programme of four months duration has ben completed for the International Police Task Force in Bosina and Herzegovinn and for CIVPOL in Eastern Slavonia (UNTAES).In this framwork, OHCHR has been produced a field guide on Human Rights and Law Enforcement for IPTF monitors of the peace Inplementation Operation in Bosina and Herzegovina and CIVPOL monitors of UNATES.

OHCHR and DPKO have been in contact to discuss ways to incorporate more systematically human rights aspects in the overall peacekeeping training, and to establish mechanisms by which general peacekeeping as weel as human rights training could be provided to the personnel assigned to peacekeeping operations prior to their deployment in the mision area . With this objectives in mind, OHCHR and DPKO have organized in May-June 1996 the first United Nations Training Programme For Civilain Police and Military Trainers on Peacekeeping, Human Rights and Humanitarian Assistance .The programme, the first ever organized by the United Nations in which peacekeeping issues and human rights issues were intgrated in a single course, was aimed at national military and police trainers and training planners responsible for pre-deployment training for military and CIVPOL peacekeeping contingents.Following this programme, other organizations expressed interst in co-sponsoring activities of this kind, including the United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) and staff college (UNSC). These two agencies have joined DPKO and OHCHR in the organization of other eigth sessions of the training programme, the last taking place in November/December2000.

مرفق رقم (١٥)

PROJECT BRIEF
FOR THE BOARD OF TRUSTEES
OF THE UNITED NATIONS VOLUNTARY FUND OF TECHNICAL COOPERATION
IN THE FIELD OF HUMAN RIGHTS

I. BASIC PROJECT INFORMATION

Country: **Global Programme**
Project number and little **Glo/99/ah/25**
Eliminating trafficking and protecting the rights
Of trafficked persons
Two years
1 December 1999
OHCHR
US$ 1,453,293
VFTC
Signed by the High Commissioner on 19 November 1999. Approved by the Project Review Committee on 7 March 2000.

II. PROJECT DESCRIPTION

Project Background

The High Commissioner for Human Rights committed herself and her office to working for the elimination of trafficking of human persons in December

1998. Specific resources have been devoted to this area of work since March 1999. during the period March-November 1999 a number of important activities had been undertaken principally in the legal and policy sectors. The role of OHCHR was not to duplicate the efforts of other organizations and agencies but to ensure that their policies and programs fully reflected and reinforced the relevant HR standards. It was intended that OHCHR would act as a catalyst in assisting with the identification and setting of national, regional and international strategies and mechanisms for the elimination of trafficking in persons. OHCHR input was essential because the characterization of trafficking as a HR issue (as opposed to a migration, organized crime, development or public order issue) – had a fundamental effect on the way in which the efforts and resources of others are directed. OHCHR's work in the area of trafficking had been widely supported. However, there was a clear need to expand the program and its intervention capacities. The expanded trafficking program was developed as response to this need.

Objectives

General objective: (i) To integrate a HR perspective into international, regional anti-trafficking initiatives, with an emphasis on the development and promotion of legal standards; and (ii) to provide a solid basis of support for the High Commissioner in her efforts to provide leadership and conceptual clarity on the trafficking issue. Immediate objective: To continue undertaking activities which aim to catalyze, mobilize and support the work of others- both within and outside the UN system.

Description of the Project

The program will provide inputs under four sectors. Sector 1 will enhance the capacity of the High Commissioner to provide policy guidance and

leadership to the issue of trafficking through inter alia, the development of the UN Guidelines on the integration of HR into national, regional and international anti-trafficking initiative and the establishment of a Consultation Group on trafficking to meet occasionally with the High Commissioner in order to identify priorities and strategies and to plan an international conference on trafficking, migration and HR. sector 2 will strengthen the capacity of OHCHR and the UN HR system to deal with the HR dimensions of trafficking by setting up an information and data network for external and internal use, increased sensitization of treaty bodies and extra-conventional mechanisms to trafficking. Sector 3 and 4 will provide support to UN agencies an programs, as well as other international, regional and national organizations and HR institutions to ensure the integration of a HR perspective into their anti-trafficking work and to raise awareness and knowledge of trafficking as a HR issue. Activities under these sectors include, inter alia, the provision of OGCHR catalytic grant from a strategic intervention fund and support to the organization of one international and a series of regional workshops / seminars on trafficking for national HR institutions as well as the preparation of materials to assist them to integrate the trafficking issue into protection and promotion activities.

Financial Data (in US$)

Personal	631,100
Strategic intervention funds	400,000
International conference /workshops	160,000
Contractual services	95,000
Total	1,286,100
Program Support Cost (13%)	167,193
Grand Total	**1,453,294**

Target group

Direct beneficiaries are those UN bodies, including OHCHR intergovernmental and non-governmental organizations and national governments whose anti-trafficking efforts would be HR and gender sensitive. From increased compliance with international HR standards the public would ultimately benefit.

Implementing arrangements

The project sets out to create a Trafficking Team within OHCHR to manage, service and expand anti-trafficking activities. The increased personal input provides for the deployment of the High Commissioner's Special Representative on trafficking based in the field (Combodia0. while the program may initiate or provide input into specific "technical cooperation' type projects, it will not assume responsibility for implementing such projects.

مرفق رقم (١٦)

الجمعية العامة – الدورة الثامنة والأربعون

١٣٤/٤٨ المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان

إن الجمعية العامة إذ تشير إلي القرارات ذات الصلة المتعلقة بالمؤسسات الوطنية لحماية وتعزيز حقوق الإنسان لاسيما قرارها ١٢٩/٤١ المؤرخ ٤ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٨٦ و ١٢٤/٤٦ المؤرخ ١٢ كانون الأول ديسمبر ١٩٩١ ، وقرارات لجنة حقوق الإنسان ٤٠/١٩٨٧ المؤرخ في ١٠ آذار / مارس ١٩٨٧ و ٧٢/١٩٨٨ المؤرخ ١٠ آذار/مارس ١٩٨٨، و٥٢/١٩٨٩ المؤرخ ٧ آذار/مارس ١٩٨٩ و ٧٣/١٩٩٠ المؤرخ ٧ آذار/مارس ١٩٩٠، و ٢٧/١٩٩١ المؤرخ ٥ آذار /مارس ١٩٩١، و ٥٤/١٩٩٢ المؤرخ ٣ آذار/مارس ١٩٩٢ وإذ تحيط علما بقرار اللجنة ٥٥/١٩٩٢ المؤرخ ٩ آذار/مارس ١٩٩٣.

وإذ تستند علي أهمية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان والصكوك الدولية الأخرى المتعلقة بتعزيز احترام ومراعاة حقوق الإنسان والحريات الأساسية.

وإذ تؤكد وجوب منح الأولوية لوضع ترتيبات ملائمة علي الصعيد الوطني لضمان التنفيذ الفعال للمعايير الدولية لحقوق الإنسان. واقتناعا منها بالدور الهام الذي يمكن أن تقوم به المؤسسات علي الصعيد الوطني في تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية وفي إيجاد وزيادة وعي الجمهور بتلك الحقوق والحريات.

وإذ تسلم بأن الأمم المتحدة يمكن أن تقوم بدور فعال في المساعدة علي تطوير المؤسسات الوطنية عن طريق العمل كمركز لتبادل المعلومات والخبرة.

وإذ تضع في اعتبارها في هذا الصدد المبادئ التوجيهية المتعلقة بهيكل وأداء المؤسسات الوطنية والمحلية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان التي أيدتها الجمعية في قرارها ٤٦/٣٣ المؤرخ ١٤ كانون الأول/ديسمبر ١٩٧٨.

وإذ ترحب بتزايد الاهتمام علي نطاق عالمي بإنشاء وتعزيز المؤسسات الوطنية وهو ما أعرب عنه خلال الاجتماع الإقليمي لأفريقيا التابع للمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان والمعقود في تونس في الفترة من ٢ إلي ٦ نوفمبر ١٩٩٢،وخلال الاجتماع الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي والمعقود في سان خوسيه في الفترة من ١٨ إلي ٢٢ يناير ١٩٩٣، والاجتماع الإقليمي لآسيا المعقود في بانكوك في الفترة من ٢٩ مارس إلي ٢ أبريل ١٩٩٣، وحلقة عمل الكمنولث بشأن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المعقودة في أوتاوا في الفترة من ٣٠ سبتمبر إلي ٢ أكتوبر ١٩٩٢، وحلقة العمل بشأن قضايا حقوق الإنسان لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ المعقودة في جاكرتا في الفترة من ٢٦ إلي ٢٨ يناير ١٩٩٢، وما تجلي في القرارات التي أعلنتها مؤخرا عدة دول أعضاء بإنشاء مؤسسات وطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان.

وإذ تضع في اعتبارها إعلان وبرنامج عمل فيينا اللذين أكد فيهما المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان من جديد الدور الهام والبناء الذي تقوم به المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان. ولاسيما بصفتها الاستشارية بالنسبة للسلطات المختصة ودورها في كفالة الانتصاف في حالة انتهاكات حقوق الإنسان وفي نشر المعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان وفي التثقيف في مجال حقوق الإنسان.

وإذ تلاحظ مختلف النهج المعتمدة في جميع أنحاء العالم لتعزيز وحماية حقوق الإنسان علي الصعيد الوطني ، وإذ تؤكد أن جميع حقوق الإنسان عالمية الطابع ومتلاحقة ومترابطة، وإذ تؤكد وترك قيمة تلك النهج في تعزيز الاحترام العالمي لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية ومراعاتها:

١- تحيط علما مع الارتياح بالتقرير المستكمل المقدم من الأمين العام الذي أعد وفقا لقرارها ١٢٤/٤٦ المؤرخ ١٧ ديسمبر ١٩٩١.

٢- تؤكد من جديد أهمية إقامة مؤسسات وطنية فعالة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان وفقا للتشريع الوطني وأهمية ضمان كفالة تعددية عضويتها واستقلالها.

٣- تشجع الدول الأعضاء علي إنشاء مؤسسات وطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان أو تعزيز الموجود بالفعل من تلك المؤسسات وعلي إدماج تلك العناصر في الخطط الإنمائية الوطنية.

٤- تشجع المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان التي تنشئها الدول الأعضاء علي منع ومكافحة جميع انتهاكات حقوق الإنسان علي النحو المبين في إعلان وبرنامج عمل فيينا والصكوك الدولية ذات الصلة.

٥- تطلب إلي مركز حقوق الإنسان التابع للأمانة العامة أن يواصل جهوده لزيادة التعاون بين الأمم المتحدة والمؤسسات الوطنية ولاسيما في مجال الخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية والإعلام والتثقيف في إطار الحملة الإعلامية العالمية من أجل حقوق الإنسان.

٦- تطلب أيضا إلي مركز حقوق الإنسان أن ينشأ بناء علي طلب الدول المعنية مراكز للأمم المتحدة للوثائق والتدريب في ميدان حقوق الإنسان. وأن يقوم بذلك علي أساس الإجراءات المعمول بها بشأن استخدام الموارد المتاحة في إطار صندوق الأمم المتحدة للتبرعات للخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية في ميدان حقوق الإنسان.

٧- تطلب إلي الأمين العام أن يرد ردا إيجابيا علي الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء للحصول علي المساعدة في إنشاء وتعزيز المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان كجزء من برنامج الخدمات الاستشارية والتعاون التقني في ميدان حقوق الإنسان فضلا عن المراكز الوطنية للوثائق والتدريب في ميدان حقوق الإنسان.

٨- تشجيع جميع الدول الأعضاء علي اتخاذ الخطوات المناسبة لتعزيز تبادل المعلومات والخبرات فيما يتعلق بإنشاء تلك المؤسسات الوطنية وتشغيلها بصورة فعالة.

٩- تؤكد الدور الذي تضطلع به المؤسسات الوطنية بوصفها وكالات لنشر المـــواد المتعلقـــة بحقوق الإنسان وللأنشطة الإعلامية الأخرى التي يجرى إعدادها أو تنظيمها برعاية الأمم المتحدة.

١٠- ترحب بتنظيم اجتماع للمتابعة في تونس في ديسمبر ١٩٩٣ تحت رعاية مركز حقـوق الإنسان للقيام بوجه خاص بدراسة الطرق والوسائل اللازمة لتعزيز المساعدة التقنية مـن أجل التعاون وتقوية المؤسسات الوطنية وبمواصلة دراسة جميع القضايا المتصلة بمسألة المؤسسات الوطنية.

١١- ترحب أيضا بالمبادئ المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية المرفقة بهذا القرار.

١٢- تشجع علي إنشاء وتعزيز المؤسسات الوطنية التي تراعي هذه المبادئ وتـدرك أن مـن حق كل دولة أن تختار الإطار الذي يتلاءم مع احتياجاتها الخاصة علي الصعيد الوطني.

١٣- تطلب إلي الأمين العام أن يقدم تقريرا إلي الجمعية العامة في دورتها الخمسين عن تنفيذ هذا القرار.

الجلسة العامة في ٢٠ ديسمبر ١٩٩٣.

المبادئ المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان

الاختصاصات والمسئوليات

١- تختص المؤسسة بتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها.

٢- تكون للمؤسسة الوطنية ولاية واسعة قدر الإمكان ومنصوص عليها صراحة في أحد النصوص الدستورية أو التشريعية التي تحدد تشكيل ونطاق اختصاصها.

٣- تكون للمؤسسة الوطنية في جملة أمور المسئوليات التالية:

(أ) تقديم فتاوى وتوصيات ومقترحات وتقارير علي أساس استشاري إلي الحكومة والبرلمان وأي جهاز آخر مختص سواء بناء علي طلب السلطات المعنية أو باستخدام حقها في الاستماع إلي أية مسألة دون الإحالة إلي جهة أعلي بشأن جميع المسائل المتعلقة بتعزيز حقوق الأعضاء وحمايتها ويجوز للمؤسسة الوطنية أن تقرر نشر هذه الفتاوى والتوصيات والمقترحات والتقارير وكذلك جميع المبادرات التي تتخذه المؤسسة الوطنية والتي تشمل المجالات التالية:

- جميع الأحكام التشريعية والإدارية وكذلك الأحكام المتعلقة بالتنظيمات القضائية التي تهدف إلي المحافظة علي حماية حقوق الإنسان وتوسيع نطاقها. وفي هذا الصدد تدرس المؤسسة الوطنية التشريعات والنصوص الإدارية السارية فضلا عن مشاريع القوانين والمقترحات وتقدم التوصيات التي تراها مناسبة لضمان اتساق هذه النصوص مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان وتوصي عند الاقتضاء باعتماد تشريع جديد أو تعديل التشريع الساري وباعتماد التدابير الإدارية أو بتعديلها.
- أية حالة لانتهاك حقوق الإنسان تقرر تناولها
- إعداد تقارير عن الحالة الوطنية لحقوق الإنسان بوجه عام وعن مسائل أكثر تحديدا.
- توجيه انتباه الحكومة إلي حالات انتهاك حقوق الإنسان في أي جزء من البلد وتقديم مقترحات إليها تتعلق بالمبادرات الرامية إلي وضع حد لهذه الحالات وعند الاقتضاء إبداء الرأي بشأن موقف الحكومة وردود فعلها.

(ب) تعزيز وضمان المواءمة بين التشريع والأنظمة والممارسات الوطنية والصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي تكون الدولة طرفا فيها والعمل علي تنفيذها بطريقة فعالة.

(ت) تشجيع التصديق علي الصكوك المذكورة أعلاه أو علي الانضمام إليها وكفالة تنفيذها.

(ث) المساهمة في إعداد التقارير التي ينبغي للدول أن تقدمها إلي هيئات ولجان الأمم المتحدة وإلي المؤسسات الإقليمية عملا بالتزاماتها بموجب المعاهدات وعند الاقتضاء إبداء الرأي في هذا الموضوع مع إعلاء الاحترام الواجب لاستقلالها.

(ج) التعاون مع الأمم المتحدة وجميع المؤسسات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية والمؤسسات الوطنية في البلدان الأخرى المختصة بمجالات تعزيز وحماية حقوق الإنسان.

(ح) المساعدة في إعداد البرامج المتعلقة بتدريس حقوق الإنسان والبحوث المتعلقة بها والمشاركة في تنفيذها في المدارس والجامعات والأوساط المهنية.

(خ) الإعلان عن حقوق الإنسان والجهود المبذولة لمكافحة جميع أشكال التمييز لاسيما التمييز العنصري عن طريق زيادة وعي الجمهور وبصفة خاصة عن طريق الإعلام والتثقيف وباستخدام جميع أجهزة الصحافة.

التكوين وضمانات الاستقلال والتعددية

١- ينبغي أن يكون تكوين المؤسسة الوطنية وتعيين أعضائها سواء بالانتخاب أو بغير ذلك وفقا لإجراءات تتيح توفر جميع الضمانات

اللازمة لكفالة التمثيل التعددى للقوى الاجتماعية (في المجتمع المدني) المشتركة في تعزيز وحماية حقوق الإنسان لاسيما تسمح بإقامة تعاون فعال مع الجهات التالية أو باشتراك ممثلين لها:

(أ) المنظمات غير الحكومية المسئولة عن حقوق الإنسان وجهود التمييز العنصري ونقابات العمال والمنظمات الاجتماعية والمهنية مثل رابطات الحقوقيين والأطباء والصحفيين والعلماء البارزين.

(ب) التيارات في الفكر الفلسفي أو الديني.

(ت) الجامعات والخبراء المؤهلون.

(ث) البرلمان.

(ج) الإدارات الحكومية (وفي حالة انضمامها لا يشترك ممثلوها في المداولات إلا بصفة استشارية).

(١) ينبغي أن تتوفر لدي المؤسسة الوطنية الهياكل الأساسية المناسبة لسلاسة سير أنشطتها وبصفة خاصة الأموال الكافية لذلك. وينبغي أن يكون الغرض من هذه الأموال هو تمكينها من تدبير موظفيها وأماكن عملها لتكون مستقلة عن الحكومة وغير خاضعة لمراقبة مالية قد تمس استقلالها.

(٢) من أجل كفالة استقرار ولاية أعضاء المؤسسة الوطنية الذي لن تكون المؤسسة مستقلة حقا بغيره ينبغي أن يكون تعينهم بقرار

رسمي يحدد المدة المعينة لولايتهم وتكون الولاية قابلة للتجديد شريطة كفالة التعددية في عضوية المؤسسة.

وسائل التشغيل

ينبغي للمؤسسة الوطنية في إطار عملها القيام بما يلي:

(أ) أن تنظر بحرية في جميع المسائل التي تدخل في نطاق اختصاصها سواء كانت مقدمة من الحكومة أو قررت تناولها دون الإحالة إلي سلطة أعلى بناء علي اقتراح مقدم من أعضائها أو من أي ملتمس آخر.

(ب) أن تستمع إلي أي شخص وأن تحصل علي أية معلومات وأية وثائق لازمة لتقييم الحالات التي تدخل في نطاق اختصاصها.

(ت) أن تخاطب الرأي العام مباشرة أو من خلال أي جهاز صحفي لاسيما للتعريف بآرائها وتوصياتها.

(ث) أن تعقد اجتماعات بصفة منتظمة وعند الاقتضاء بحضور جميع أعضائها الذين يدعون إلي الحضور طبقا للأصول المقررة.

(ج) أن تنشأ فرق عاملة من بين أعضائها حسب الاقتضاء وأن تنشئ فروعا محلية أو إقليمية لمساعدتها علي الاضطلاع بمهامها.

(ح) أن تجرى مشاورات مع الهيئات الأخرى القضائية أو غير القضائية المسئولة عن تعزيز وحماية حقوق الإنسان لاسيما أمناء المظالم ووسطاء التوفيق والمؤسسات المماثلة.

(خ) أن تعمد نظرا للدور الأساسي الذي تؤديه المنظمات غير الحكومية في توسيع نطاق عمل المؤسسات الوطنية إلي إقامة علاقات مع المنظمات غير الحكومية المكرسة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان وللتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومكافحة العنصرية وحماية الجماعات الضعيفة بصفة خاصة لاسيما الأطفال والعمال المهاجرين واللاجئين والمعوقين جسديا وعقليا أو لمجالات متخصصة.

مبادئ اتفاقية بشأن مركز اللجان ذات الاختصاصات شبه القضائية

قد تخول المؤسسة الوطنية سلطة تلقي وبحث الشكاوى والالتماسات المتعلقة بحالات فردية ويمكن عرض القضايا عليها بواسطة الأفراد أو ممثليهم أو أطراف ثالثة أو منظمات غير حكومية أو رابطات أو نقابات أو غيرها من الهيئات التمثيلية وفي تلك الظروف بدون الإخلال بالمبادئ المبينة أعلاه بشأن الاختصاصات الأخرى للجان. يجوز أن تستمد المهام التي تكلف بها إلي المبادئ التالية:-

(أ) التماس التسوية الودية عن طريق المصالحة أو مع الالتزام بالحدود المقررة قانونا عن طريق قرارات ملاءمة أو عند الاقتضاء باللجوء

(ب) إخطار مقدم الالتماس بحقوقه لاسيما بسبل الانتصاف المتاحة لـــه وتيسير وصوله إليها.

(ت) الاستماع إلي أية شكاوى أو التماسات أو إحالتها إلـــي أي ســـلطة مختصة أخرى مع الالتزام بالحدود المقررة قانونا.

(ث) تقديم توصيات إلي السلطات المختصة لاسيما باقتراح تعـــديلات أو إصلاحات للقوانين والأنظمة والممارسات الإدارية وبصفة خاصـــة عندما تكون هي مصدر الصعوبات التي يواجهها مقدمو الالتماسات إثبات حقوقهم.

مرفق رقم (١٧)

اقتراح بإنشاء مفوض برلماني

في مصر

أن فكرة إنصاف المواطنين وحمايتهم ليست بعيدة عن ذهن المشرع المصري ، فقد ضمن الشارع للمواطن حق الشكوى ، كما أهتم بتنظيم مكاتب الشكاوي ، فأصدر العديد من التشريعات والقرارات الخاصة بها. منها قرار مجلس الوزراء سنة ١٩٥٥ بشأن شكاوي العاملين بالأجهزة الإدارية من تصرف هذه الجهات في شئونهم . والتنظيم الوارد بقرار من رئيس الجمهورية رقم ٩٨ لسنة ١٩٥٨، بشأن الشكاوي التي تقدم عن كسب غير مشروع . والقرار الصادر سنة ١٩٥٨ بتنظيم مكتب الشكاوي بمجلس قيادة الثورة وتتبيعه للسيد رئيس الجمهورية .

وكتاب رئيس الوزراء الصادر في ١٩٦٤/٤/٢٩ المتضمن إنشاء مكاتب للشكاوي بالوزارات ، ثم قرار رئيس الوزراء رقم ٣٤٠٧ لسنة ١٩٦٦ ، بشأن تنظيم هذه المكاتب واختصاصاتها .. وغيرها.

كما شكلت أعداد من اللجان البرلمانية لبحث الشكاوي التي تصل المجالس التشريعية آخرها اللجنة التي شكلت في ديسمبر سنة ١٩٦٩ لدراسة ٣٠٠٠ شكوى وصلت إلي مجلس الأمة خلال العام التشريعي السابق .

إلي جانب ذلك فإن الرقابة علي الأعمال الإدارية تحققها جهات وهيئات متعددة ، منها الرقابة الإدارية والجهاز المركزي للمحاسبات والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ووزارة الخزانة وغيرها .

فكرة الرقابة علي الأعمال الإدارية قائمة إذن ، وإن كان ينقصها دراسات تعمل علي تحقيق التنسيق بينها ورفع كفايتها وتطويرها بحيث تساعد علي منع الضرر قبل وقوعه وليس مجرد المحاسبة بعده .

وهناك في تقديرنا من المبررات ما يدعوا إلي التفكير في دراسة إنشاء نظام مماثل لنظام الأمبودسمان ، مع تطويره أو تطويعه لظرفنا ومن أهم هذه المبررات ما يلي :

(١) أنه ليس في الدستور ما يمنع الأخذ به ، بل أن الحكومة مسئولة أمام مجلس الأمة الذي له حق مراقبة ومتابعة أعمالها وفقا للمواد ٨٣،٨٤،٨٥،٨٦،٨٧،٨٨،٨٩،٩٠من الدستور .

(٢) أن المجتمع الاشتراكي حريص علي إعطاء مواطنيه حقوقهم وحرياتهم ولا تعتبر تصرفات الموظف العمومي مهما ارتفعت مكانته في السلم الإداري بعيدة عن المساءلة .

(٣) أن أتساع نطاق العمل الحكومي ودخوله في مجالات متعددة بعضها أعمال فنية متخصصة جعل رقابة السلطة التشريعية – برمتها علي أعمال الإدارة أمرا صعب التنفيذ .

(٤) أن أعضاء البرلمان لا يملكون الوسائل التي تمكنهم من دراسة الشكاوي التي تصلهم بنفس الكفاية التي يتميز بها مثل هذا المكتب ومن به من متخصصين متفرغين .

(٥) أنة يرفع هذا العبء عن أعضاء مجلس الأمة فيتفرغون لغيره من الأمور المتعلقة بالسياسات العمة والمصالح الوطنية.

(٦) متابعة مجلس الأمة للشكاوي رغم ما حققته من نجاح كبير ما زالت بعيدة عن بلوغ هدفها من تحقيق العدالة الكاملة للمواطنين والتفرغ لدراسة الشكاوي و الطلبات التي تصل إليه وتشجيع تلقي المقترحات

(٧) أنة لا يوجد لدينا نظام مقابل يقوم بهذه المهمة فمكاتب لشكاوي هزيلة التنظيم .. ضعيفة السلطان وليس لها سلطة البحث ولا المسألة . والمحاكم معقدة ونفقاتها عالية مما يجعل المواطن يحجم عن اللجوء إليها . وأحيانا تستمر المنازعات فيها سنوات . بينما نجد إحدى مزايا مكتب الأمبودسمان السرعة في اتخاذ الإجراءات .

(٨) كما أن النيابة الإدارية والرقابة الإدارية ما زالتا إلي الآن رغم ما يبذل في هذا المجال من جهود قيمة تمثلان لكل من الموظف والجمهور سلطان القانون وتعكسان صورة التحفز لتصيد أخطاء الموظف لمؤاخذته. بينما فكرة هذا النظام أنه يعاون الموظف في تفهم أعماله وتجنب الوقوع في الخطأ . إلي جانب أن الرقابة الإدارية لا

تمثل السلطة التشريعية والرقابة الشعبية ولكنهما من قبيل رقابة الحكومة .

(٩) في نظام المفوض البرلماني مساواة بين المواطنين وتأكيد حق من لا يتيسر لهم دفع رسوم و نفقات المحاكم وأتعاب المحاميين ، إذ يصبح المفوض ومعه نخبة من رجال القانون محاميين له بدون مقابل .

(١٠) كثيرا ما يكون قرار الإدارة غير مخالف لنص القانون . وعلي ذلك فاحتمال تصحيح الأوضاع عن طريق المحاكم غير ممكن . مع ما قد يكون في هذا القرار من منافاة لروح القانون أو العدالة الاجتماعية أو الرشد المطلوب في القرار. وفي هذه الأحوال للمفوض حق التدخل ومناقشة الموظف العام في قراره .

(١١) تنتفي في نظامنا اكبر عقبة يمكن أن تقف في طريق نجاح نظام المفوض البرلماني ، وهي الحزبية واحتمال اختيار البرلمان للمفوض علي أساس حزبي محض . وقد كانت هذه العقبة أحد الاعتراضات الأساسية التي منعت الأخذ به في الولايات المتحدة .

(١٢) أن النظام هذا اثبت أنه ليس نظاما سويديا بحتا بمعني أنه لا يصلح إلا للسويد ، فقد بينا أن عددا من الدول تبنت الفكرة وأنشأت أنظمة مماثلة ، إن كلا منها حتى في نطاق الدول الاسكندنافية قد طوعه لظروفه ولمقتضيات المجتمع الذي يطب فيه .

(١٣) أن هذا النظام ليس بعيدا عن الشريعة الإسلامية فقد بيننا أن له سوابق في دعوى الحسبة في إطارها.

(١٤) أن بعض الدول العربية التي تشاركنا ثقفيا وحضاريا قد أخذت بنظام مقارب في تنظيم ديوان المظالم .

وأخيرا فأن افضل طريقة للتعرف علي ما يلزم أي نظام من تطويع للظروف المحلية هو تطبيقه ، ثم دراسته ومتابعته وتقييمه . وفي تقديرنا أن مثل هذا النظام إذا أخذ به يحتاج مثل غيره من الأنظمة إلي دراسة مستمرة وإلي تقييم موضوعي يستهدف تطويعه وتطويره ورفع مستوي كفايته .

بعض الأسس المقترحة لتنظيمه

نقدم هنا بعض الأسس التي يمكن الأخذ بها أو ببعضها عند التفكير في إنشاء نظام للمفوض البرلماني في مصر .وهي تعكس بعض الاتجاهات التي نري جدوى الاسترشاد بها عند تحديد الفلسفة التي يجب أن يقوم عليها النظام وأهدافه وأبعاده وأساليب عمله.

- يختار مجلس الأمة شخصا، أو أكثر ، يسمي المفوض البرلماني ، يتولى باسم مجلس الأمة ونيابة عند رقابة الجهاز

الإداري للدولة والهيئات العامة والقطاع العام ،كما يراقب الأعمال الإدارية للسلطة القضائية .

- يعمل المفوض علي التأكد من سلامة تطبيق القوانين واللوائح وتوجيهات الاتحاد الاشتراكي . وعلي توجيه الموظفين في أداء أعمالهم ، ورفع التضارب بين القرارات، اللوائح ، وعلي إنصاف المواطنين مما قد يلحق بهم من غبن أو ضرر .
- يختار مجلس الأمة المفوض البرلماني من ثلاثة أشخاص يرشحهم الاتحاد الاشتراكي العربي،(أو اثنين مفوضين من بين ستة مرشحين).
- يكون اختيار المفوض بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس الأمة.
- يشترط في المفوض البرلماني ما يأتي :-

أ- أن يكون متمتعا بجنسية الجمهورية العربية المتحدة .

ب- أن يكون عضوا عاملا بالاتحاد الاشتراكي العربي.

ج- أن يكون حسن السمعة مشهودا له بالحيدة التامة والنزاهة المطلقة .

د – أن يكون حاصلا علي مؤهل عال في القانون أو في الإدارة ومارس العمل العام عشرون عاما . وله إلمام كاف بأعمال الجهاز الإداري ومشاكله .

هـ – ألا يكون قد سبق الحكم علية بقضية جنائية أو تأديبية ماسة بالشرف أو الكرامة حتى ولو قد رد إلية اعتباره .

و – ألا يقل سنة عن أربعين عاما .

- يعين المفوض البرلماني عددا من المفوضين المساعدين يعاونونه في أداء مهام منصبه (ويمكن أن يختص أحدهم بالأشراف علي أعمال المجلس الجهاز الحكومي ، والثاني بالإشراف علي أعمال القضاء والنيابة) .
- يشترط فيمن يعين مفوضا برلمانيا مساعدا أن يكون :-

أ- متمتعا بجنسية الجمهورية العربية المتحدة .

ب- أن يكون حاصلا علي مؤهل عال ومارس العمل العام أكثر من ١٥ سنة .

ج – ألا يقل عن ٣٥ سنة

د – ألا يكون قد حكم عليه بعقوبة تأديبية أو جنائية ماسة بالشرف أو الكرامة حتى ولو كان قد رد إليه اعتباره .

و – أن يزكي الاتحاد الاشتراكي ترشيحه .

- يتولى المفوض البرلماني منصبه لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرتين .
- يتولى مجلس الأمة اختيار خلف للمفوض خلال ٦٠ يوما انتهاء مدته
- تنتهي مدة المجلس الذي أختاره أو بحله.
- يجوز لمجلس الأمة عزل المفوض قبل انتهاء مدته ،ويكون هذا العزل بأغلبية ثلثي أعضاء المجلس . وذلك بسبب عجزه عن تأدية أعماله لمرضه ، أو إصابته أو إذا أتي عملا مخلا بالشرف أو الكرامة . وفي هذه الحالة يختار المجلس خلفا له خلال أسبوعين من تاريخ إصدار قرار الإعفاء .
- يعين المفوض عددا من المحاميين الذين لهم حق المرافعة أمام المحاكم المختلفة يمثلون المواطن حالة ثبوت حقه في رفع الدعوى.
- يلحق بمكتب المفوض العدد المطلوب من العاملين الإداريين، ويتولى المفوض اختيارهم من بين العاملين بالجهاز الإداري أو من غيرهم .
- يقوم المفوض بزيارة الوزارات والمصالح والمحاكم والهيئات والمؤسسات وجهات القضاء والنيابة للتفتيش علي

أعمالها والتعرف علي سير العمل بهـــا ، والاســـتماع إلـــي مشاكل الموظفين ، ومعاونتهم في تأدية واجباتهم وتفسير ما قد يغمض عليهم من القرارات والتعليمات .

- يتولى المفوض بحث ما يرد إليه من شكاوي لدفع الغبن عن المواطنين ،ودراستها للتعرف علي أوجه القصور في أعمال الأجهزة الدارية وللتعرف علي اتجاهـــات المـــواطنين إزاء جهازهم الإداري .
- يبحث المفوض ما تنشره الصحافة من قضايا متعلقة بكفايـــة الإدارة وتصرفات الموظفين.
- علي المفوض أن يبحث ما يرد أليه من شكاوي ورسائل في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ ورود الشكوى ، وأن يرد علي الشاكي خلال هذه المدة بما انتهي إليه الرأي في شكواه . ويجب عليه الرد علي الشاكي حتى وإن كـــان موضـــوع الشكوى يخرج من اختصاص المفوض مبينا لـــه ذلـــك ، أو حتى إذا لم يكن للشاكي حق شكواه ، وفي هذه الحالة يوضح له الأسباب التي بنت عليها الإدارة قرارها السليم.

- أما في الحالات التي يثبت فيها قصور الإدارة ، فعلي المفوض أن يبت فيها خلال أربعة أسابيع من ورود الشكوى.
- لا يدفع المواطن أية رسوم أو أتعاب مقابل بحث شكواه .
- في حالة ثبوت حق المواطن أو تقصير الموظف ، للمفوض أن يطلب من الموظف تعديل قراره .
- إذا رفض الموظف تعديل ذلك القرار للمفوض اتخاذ ما يراه من إجراءات سواء باللوم أو الإنذار أو توقيع الجزاء بالاتفاق مع الوزير المختص أو جهات الاختصاص ، أو يعرض الأمر علي مجلس الأمة وله مطالبة من أصدر القرار أو السلطة المختصة بتعويض من لحقهم ضرر من القرار الإداري .
- للمفوض أن يرفع الدعوى نيابة عن المواطن الذي لحقه ضرر من أعمال الجهاز الإداري أو القضاء أو النيابة أو الهيئات العامة أو القطاع العام . وتكون مباشرته للطعون والدعوى أمام جهات القضاء المختلفة بغير رسوم ولا تمغات.

- للمفوض في سبيل مباشرة اختصاصاته الاطلاع علي كافة الوثائق والمستندات والسجلات ، إلا ما يقرر مجلس الوزراء أو قيادة القوات المسلحة أن سريتها الكاملة ضرورية لسلامة أمن الدولة .
- للمفوض في سبيل ممارسة اختصاصاته اتخاذ ما يراه من إجراءات وتحقيقات وله استدعاء الموظف المختص واستجوابه .
- يجوز للمفوض البرلماني الاستعانة بالنيابة الإدارية أو الرقابة الإدارية في مباشرة بعض الإجراءات .
- يمارس أفراد مكتب المفوض أعمالهم تحت إشراف ومسئولية المفوض البرلماني .

والمفوضون البرلمانيون المساعدون مسئولون عن أعمالهم أمام المفوض البرلماني الذي له أن يطلب من مجلس الأمة توجيه اللوم لهم ، أو عزلهم مع الاحتفاظ بالحق في المعاش أو مع إسقاط هذا الحق .

- المفوض البرلماني مسئول عن أعمال العاملين بمكتبه ، وعليه الإشراف علي أعمالهم وله حق توقيع ما يري توقيعه عليهم من جزاءات تأديبية طبقا للقانون .

- يلزم المفوض بتقديم تقرير عن أعماله كل ثلاثة أشهر ، يتضمن ما تكشف له من أوجه القصور في أعمال الأجهزة الإدارية التي يباشر رقابة أعمالها ، مقترحا ما يري تعديله من تشريعات أو لوائح أو مطالبا باستصدار ما يراه ضروريا منها .
- يتقدم المفوض بتقرير سنوي شامل عن أعمال مكتبة خلا ل السنة، وعن ميزانية المكتب ويتضمن اقتراحاته ومشاكله ومطالبه .
- له أن يتقدم في أي وقت إلي مجلي الأمة مباشرة ، باقتراح إصدار القوانين ، أو تعديل التشريعات العامة إذا رأي داع إلي ذلك . كما أنه له حق اقتراح إلغاء أو تعديل ما يري ضرورة لإلغائه أو تعديله من اللوائح والقرارات والتعليمات التي تعرقل سير أعمال الجهاز الإداري أو القضاء أو القطاع العام والهيئات العامة .
- تجري تحقيقات المفوض علانية ، ويجوز أن يحضرها المواطنون ،وأن تنشرها الصحافة ، إلا رأي المفوض غير ذلك .

- للصحافة الاطلاع علي التقارير التي يقدمها المفوض إلي مجلس الأمة ويمكن نشرها .
- يخرج من اختصاص المفوض أعمال رئيس الوزراء ، وأعمال القضاء المتعلقة بمضمون الأحكام ، وأعمال المواطن العادي .
- تكون فلسفة المفوض في ممارسة أعماله غير قائمة علي الرقابة وتصيد الأخطاء وإنما يمارسها كمدافع عن المواطن، ومرشد للموظف . فيعمل في نفس الوقت علي رفع الظلم عن الأول أو منع الخطأ قبل وقوعه، كما يعمل علي إرشاد الموظف في عمله ومحاولة تفهم مشاكله ولذلك لا يلزم أن يكون مجرد شخص ضليع في القانون أو مارس مهنة النيابة أو القضاء أو المحاماة ، وإنما يلزمه قبل ذلك أن يكون علي دراية تامة بأعمال الجهاز الإداري ومشاكل الإدارات المختلفة ،والمصاعب التي يواجهها المواطن في تعامله مع الأجهزة الحكومية ،وتلك التي يواجهها الموظف أثناء عمله بها . وله الإستعانة بعدد من رجال القانون . وعليه أن يبعد عن التمسك بحرفية اللوائح والقرارات دون روحها ،

وأن يتحاشى أن يتحول مكتبة إلي جهاز قانوني جامد للرقابة وتصيد الأخطاء مما قد ينفر الموظف من التعاون معه .

- يكون المفوض البرلماني في درجة وزير ، والمفوض البرلماني المساعد في درجة وكيل وزارة ، ويعاملون من حيث المرتب والمعاش وبدل التمثيل علي هذا الأساس .
- لابد من توضيح خطوط الاختصاص ، والتعاون بين مكتب المفوض والجهات الأخرى التي تباشر الرقابة حتى لا تتكاثر أساليب الرقابة علي الموظف فتستنفذ طاقته وتحيد به عن تحقيق الأهداف الأساسية لعملة ، كما يجب العمل علي رفع التضارب أو الازدواج في الاختصاص ، و دراسة مثل هذه الحالات بهدف توحيد الجهود والتقليل من جهات الرقابة واستعمال الكفايات المحدودة في جهة واحدة بدلا من تشتيتها.
- يتلقى كافة العاملين في مكتب المفوض عقب التحاقهم مباشرة برنامج تدريبي يتفاوت شمولا أو تخصصا حسب طبيعة أعمالهم ومستوي مسئولياتهم ، ويهدف إلي تحقيق كل أو بعض الأهداف الآتية :

٢- شرح نظام المفوض البرلماني شرحا وافيا يعالج فلسفته ونشأته وتطوره وأهدافه وصور تطبيقه. مع بيان اختصاصاته وتنظيماته وأساليب عمله وما يحقق من مزايا وما يثيره من صعوبات وما قد يعترضه من عقبات .

٣- تقديم الجرعة المناسبة م الدراسات الإدارية اللازمة لتفهم الجهاز الإداري وأجزائه وتنظيماته .

٤- الإلمام بأصول الإدارة وعناصرها ومكونات العملية الإدارية، خصوصا فيما يتعلق بأسس وأصول الرقابة والعلاقات العامة و وسائل الإصلاح الإداري .

٥- الحصول علي بعض الدراسات الاجتماعية والسلوكية التي تعاونهم في أداء واجباتهم المختلفة .

٦- تنمية القيادات الإدارية .

وتتكرر هذه البرامج التدريبية كل سنة أو سنتان حسب احتياجات الإمكانيات لتكون بمثابة برامج إنعاش ولمناقشته المشاكل التي تعترض العمل ، ولتقييم البرامج السابقة لتطويرها أو إعادة تخطيطها .

- ينظم المفوض تلقي الرسائل بحيث يفرق بين الشكاوي ، والطلبات، والرسائل ، الإيجابية ونقصد بالأخيرة الثناء

والاقتراحات . ومعالجة كل منهم بما يتفق مع طبيعته . ذلك أن الشكاوي تنصب علي واقعة أو شخص وهي قد تعبر أو قد لا تعبر عن أوجه نقص في الجهاز الإداري ولكنها عادة تعكس قيما واتجاهات في المجتمع ويجب داستها لرده إلـــي أصولها ، ثم تحليلها للترف عما إذا كانت تعبر أساسا عـــن مواطن ضعف في التشريع أو في التنظـــيم أو فـــي القـــوي البشرية أو في الإمكانيات المادية .

أما الطلبات فهي شكوى مقنعة من ومـــن نـــوع خـــاص ، وإذا تكررت فإنها تعتبر نداء يحتم اتخاذ إجراء أو بدء برنـــامج ، أو التركز علي خدمة معينة ، أو علي أحد جوانب خدمـــة معينـــة . وهي قد تحتاج لأجراء يختلف عن ذلك الذي تستدعيه الشكوى . وللرسائل الإيجابية قيمة كبيرة في دفع العمل الإداري . فرســـائل الثناء والتقريظ (رغم قلتها) يمكن استخدامها كحوافز أدبية لهـــا قيمتها لتعوض أحيانا ما قد لا يتيسر لنا تقديمه للأكفاء من حوافز مادية .

أما الاقتراحات فلابد من تشجيعها واستخدمها والعمـــل علـــي دراستها وتصنيفها ،واستعمال ما قد يـــصلح منهـــا ، وإعطـــاء صاحب الفكرة التي تقصر الإمكانيات عن تنفيذها بعد التفـــسير .

إلي جانب تشجيع أعداد أكبـــر مـــن المـــواطنين علـــي تقـــديم اقتراحاتهم، أي ممارسة هذا الأنصال المتعاون مـــع الحكومـــة ، خصوصا بعد ما تبين أن مشاركة الجماهير ومـــساهمتها شـــرط لنجاح العمل الإداري[1] .

ويمكن دراسة الاقتراحات علي أنها مؤشرات لاتجاهات الشعب وقيـــاس رغباته .

ويجب الحذر من المبالغة في توقع الوصول إلي تعديلات تشريعية عديدة . أو إلي تحقيق إصلاح إداري شامل بإنشاء نظام المفوض ، خصوصا خلال سنواته الأولي لأسباب منها ، أن النظام يحتاج لوقت وجهد ليصبح جزءا من أسلوب حياة الشعوب ، وأن الجماهير خصوصا في الدول النامية لا تلم سريعا بحقها في الالتجاء للمفوض (وقد بينا بعض جوانب هذه الصعوبة بالنسبة لتنزانيا) وأن العدد الأكبر من الشكاوي التي تصل المفوض لا تعكس عادة مخالفات خطيرة أو متكررة (وإن كانت كافية لإيجاد نظام يعمل علي إزالتها). إلا أنه من الممكن التنبؤ بأن إدخال هذا النظام في مصر خصوصا إذا أحسن تنظيمه واختيار العامـــلين بـــه ، يمكن أن يكون له أثر فعال في الحد من ظاهرة

---

(١) انظر في هذا ،شعراوي جمعة اشتراك المواطن في القرارات الإداري : جريدة الأهرام ،في ١٩٧١/١/٣٠. وأيضا ليلي تكلا : مشاركة الجماهير شرط لنجاح العمل الإداري ، جريدة الأهرام، ١٩٧٠/١/١٨

الانفصام بين الشعب والحكومة ، وهي الظاهرة المرضية الخطيرة التي فرضتها علينا ظروفنا التاريخية والسياسية ، والتي أوجدت هـــوة ســـحيقة بـــين الحـــاكم والمحكوم ، فدمغت سلوكنا الاجتماعي وفكرنا السياسي بقدر من العداء أو السلبية يمنع الجماهير أحيانا من المشاركة مشاركة فعلية وجدية في الأمور والـــسياسات العمة مما يساعد علي نجاح تنفيذها .وقد أسلفنا أن نظام المفوض البرلمـــاني قـــد حقق نجاحا كبيرا في توطيد علاقات عامة طيبة بين الشعب والحكومة في عـــدد من الدول بما يشيعه من شعور بالاطمئنان إلي وجود نظام مستقل يعمـــل علـــي إنصاف المواطن ورعاية مصالحه ، سواء كان عاملا بالجهاز الإداري أو متعاملا معه.

<u>مرفق رقم (١٨)</u>

قانون رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٣

بإنشاء المجلس القومي لحقوق الإنسان

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الأتي نصه ، وقد أصدرناه :

(المادة الأولي)

ينشأ مجلس يسمي " المجلس القومي لحقوق الإنسان " يتبع مجلس الشورى ، ويهدف إلي تعزيز وتنمية حماية حقوق الإنسان ، وترسخ قيمتها ، ونشر الوعي بها ، والإسهام في ضمان ممارستها .

وتكون للمجلس الشخصية الاعتبارية ، ويكون مقره الرئيسي مدينة القاهرة ، ولــه الحق في فتح فروع وإنشاء مكاتب في محافظات الجمهورية .

ويتمتع المجلس بالاستقلال في ممارسة مهامه و أنشطته واختصاصاته .

(المادة الثانية)

يشكل المجلس لرئيس ونائب للرئيس وخمسة وعشرين عضوا من الشخصيات العامة المشهود لها بالخبرة والاهتمام بمسائل حقوق الإنسان، أو من ذوي العطاء المتميز في هذا المجال .

ويحل نائب رئيس المجلس محل الرئيس في حالة غيابه .

ويصدر بتشكيل المجلس قرار من مجلس الشورى لمدة ثلاث سنوات .

(المادة الثالثة)

<u>يختص المجلس في سبيل تحقيق أهدافه بما يأتي :</u>

١- وضع خطة عمل قومية لتعزيز وتنمية حماية حقوق الإنسان في مصر ، واقتراح وسائل تحقيق هذه الخطة .

٢- تقديم مقترحات ، وتوصيات إلي الجهات المختصة في كل مكان ما من شأنه حماية حقوق الإنسان ، ودعمها ، وتطويرها إلي نحو أفضل .

٣- إبداء الرأي والمقترحات والتوصيات اللازمة فيما يعرض عليه أو يحال إليه من السلطات والجهات المختصة ، بشأن المسائل المتعلقة بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها .

٤- تلقي الشكاوي في مجال حماية حقوق الإنسان ، ودراستها وإحالة ما يري المجلس إحالته منها إلي جهات الاختصاص مع متابعتها ، أو تبصير ذوي الشأن بالإجراءات القانونية الواجبة الأتباع ومساعدتهم في اتخاذها ، أو تسويتها وحلها مع الجهات المعنية .

٥- متابعة تطبيق الاتفاقيات والمعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان .

والتقدم إلي الجهات المعنية بالمقترحات والملاحظات و التوصيات اللازمة لسلامة التطبيق .

٦- التعاون مع المنظمات والجهات الدولية و الوطنية المعنية بحقوق الإنسان فيما يسهم في تحقيق أهداف المجلس وتنمية علاقتها به .

٧- المشاركة ضمن الوفود المصرية في المحافل ، وفي اجتماعات المنظمات الإقليمية والدولية المعنية بحماية حقوق الإنسان.

٨- الإسهام بالرأي في إعداد التقارير التي تلتزم بتقديمها دوريا إلي لجان وأجهزة حقوق الآنيان ، تطبيقا لاتفاقيات دولية ، وفي الرد علي استفسارات هذه الجهات في هذا الشأن .

٩- التنسيق مع مؤسسات الدولة المعنية بحقوق الإنسان ، والتعاون في هذا المجال ، مع المجلس القومي للمرأة ، والمجلس القومي للطفولة والأمومة وغيرهما من المجالس والهيئات ذات الشأن .

١٠- العمل علي نشر ثقافة حقوق الإنسان ، وتوعية المواطنين بها، وذلك بالاستعانة بالمؤسسات و الأجهزة المختصة بشئون التعليم و التنشئة و الإعلام و التثقيف .

١١- عقد المؤتمرات و الندوات وحلقات النقاش في الموضوعات المتعلقة بحقوق الإنسان أو في الأحداث ذات الصلة بها .

١٢- تقديم المقترحات اللازمة لدعم القدرات المؤسسية و الفنية في مجالات حقوق الإنسان بما في ذلك الإعداد الفني و التدريب للعاملين في مؤسسات الدولة ذات الصلة بالحريات العامة ، وبالحقوق الاقتصادية الاجتماعية، و الثقافية ، وذلك لرفع كفاءاتهم.

١٣- إصدار النشرات و المجلات و المطبوعات المتصلة بأهداف المجلس و اختصاصاته .

١٤- إصدار تقارير عن أوضاع وتطور جهود مصر في مجال حقوق الإنسان علي المستوي الحكومي و الأهلي .

(المادة الرابعة)

علي أجهزة الدولة معاونة المجلس في أداء مهامه، وتيسير مباشرته لاختصاصاته، وتزويده مما يطلبه من بيانات أو معلومات تتصل بهذا الاختصاص .

وللمجلس دعوة أي ممثل لهذه الأجهزة للمشاركة في أعمال المجلس واجتماعاته دون أن يكون له حق التصويت .

(المادة الخامسة)

يستعين المجلس بعدد كاف من العاملين المؤهلين ، ويلحق به من الخبراء والمتخصصين من يلزم لأداء مهامه والنهوض باختصاصاته .

(المادة السادسة)

يجتمع المجلس بدعوة من رئيسه مرة علي الأقل كل شهر ، وكلما دعت الحاجة إلي ذلك ، وتجب دعوته إلي الاجتماع إذا طلب ذلك ثلث أعضائه . ويكون اجتماع المجلس صحيحا بحضور ثلثي أعضائه ، وتصدر قراراته بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين ، وعند التساوي يرجح الجانب الذي منه الرئيس . ولرئيس المجلس أن يدعوا لحضور اجتماعه من يري الاستعانة برأيه أو خبرته في موضوع مطروح للبحث أو المناقشة دون أن يكون له حق التصويت .

(المادة السابعة)

لرئيس الجمهورية أن يحيل إلي المجلس ما يراه من موضوعات تتصل باختصاصاته ، وذلك لدراستها وإبداء الرأي فيها ، وله دعوته للاجتماع إذا رأي حاجة لذلك .

(المادة الثامنة)

تشكل بالمجلس لجان دائمة من أعضائه لممارسة اختصاصاته ، وذلك علي النحو الأتي :

١- لجنة الحقوق المدنية والسياسية.

٢- لجنة الحقوق الاجتماعية.

٣- لجنة الحقوق الاقتصادية .

٤- لجنة الحقوق الثقافية .

٥- لجنة الشئون التشريعية .

٦- لجنة العلاقات الدولية .

وللمجلس إنشاء لجان دائمة أخري من أعضائه ، بقرار يصدر بأغلبية ثلثي أعضائه . ويتولى أمانة كل لجنة أحد أعضاء المجلس ، ويجوز للجنة أن تستعين بمن تري وجا للاستعانة بخبراته عند بحث أي من الموضوعات المنوطة بها ، دون أن يكون له حق التصويت .

(المادة التاسعة)

يكون للمجلس أمين عام ، يختص بتنفيذ قرارات المجلس، والإشراف العام علي الأمانة الفنية وشئون العاملين ، والشئون المالية والإدارية بالمجلس وفقا للوائحه.

ويصدر المجلس قرارا بتعيين الأمين العام من بين أعضاء المجلــس أو من غيرهم ، ويكون تعيينه لذات مدة المجلس ، وإذا كان الأمين العام من غيــر أعضاء المجلس يكون له حضور جلساته دون أن يكون له حق التصويت .

(المادة العاشرة)

رئيس المجلس هو الذي يمثله أمام القضاء وفي صلاته مع الغير .

(المادة الحادية عشرة)

تكون للمجلس موازنة مستقلة تشتمل علي إيراداته ومصروفاته ، وتبــدأ السنة المالية وتنتهي مع بدارية ونهاية السنة المالية للدولة .

(المادة الثانية عشرة)

تتكون موارد المجلس مما يأتي :

١- الاعتمادات التي تخصص للمجلس في الموازنة العامة للدولة .

٢- الهبات و المنح والإعانات التي يقرر المجلس قبولها بأغلبيــة ثلثــي أعضائه علي الأقل .

٣- ما تخصصه الدولة للمجلس من منح أو إعانات ، تقــرر اتفاقيــات دولية مبرمة معها توجيهها إلي مجالات حقوق الإنسان .

وينشأ حساب خاص لحصيلة هذه الموارد في أحد البنـوك الخاضـعة لرقابة البنك المركزي المصري ، ويراعي ترحيل الفائض من هذا الحساب فـي نهاية كل سنة مالية إلي موازنة المجلس للسنة التالية .

(المادة الثالثة عشر)

يضع المجلس تقريرا سنويا عن جهوده ونشاطه ، يضمنه ما يراه مـن اقتراحات في نطاق اختصاصاته ، ويرفع المجلس تقريره إلي رئيس الجمهورية ، وإلي كل من رئيسي مجلسي الشعب والشورى .

(المادة الربعة عشر)

يصدر المجلس لائحة لتنظيم العمل به ، ولائحة لتنظيم أمانتـه الفنيـة وشئون العاملين والشئون المالية والإدارية وذلك دون التقيد بالنظم الحكومية .

(المادة الخامسة عشر)

ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية ، ويعمل به اعتبارا مـن اليـوم التالي لتاريخ نشره . يبصم هذا القانون بختم الدولة ، وينفذ كقانون من قوانينها .

صـدر برئاسـة الجمهوريـة فـي ١٩ ربيـع الآخـر سـنة ١٤٢٤ (الموافق ١٩ يونية سنة٢٠٠٣م)

حسني مبارك

<u>مرفق رقم (١٩)</u>

جمهورية مصر العربية

مجلس الشورى

رئيس المجلس

قرار رئيس مجلس الشورى

قرار (١) لسنة ٢٠٠٤

رئيس المجلس

بعد الاطلاع علي القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٠ في شأن مجلس الشورى ،

وعلى القانون رقم ٩٤ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء المجلس القومي لحقوق الإنسان،

وعلى موافقة مجلس الشورى بجلسته المعقودة يوم ٢٠٠٤/١/١٩

قـــــرر

(المـــادة الأولـــي)

يشكل المجلس القومي لحقوق الإنسان علي النحو التالي :

- الدكتور بطرس بطرس غالي رئيسا
- الدكتور أحمد كمال أبو المجد نائبا لرئيس المجلس

الأعضـــــاء :

- الدكتور أحمد يوسف أحمد محمد
- الدكتور أسامة محمد الغزالي حرب
- الأستاذ بهي الدين محمد حسن
- الأستاذ جلال عارف محمد عثمان
- المستشار جمال أحمد مرسي سيد أحمد شومان
- الدكتورة جورجيت صبحي عبده قليني
- الأستاذ حافظ السيد أحمد أبو سعده
- الدكتور حسام حسن بدراوي
- الدكتورة زينب عبد المجيد رضوان
- الأستاذ سامح محمد معروف عاشور
- المستشارة سامية عبد الغني المتيم
- الدكتور سليمان عبد المنعم سليمان عويس
- المستشار عادل محمد فريد قورة
- الدكتور صلاح الدين محمود فوزي عامر
- المستشار فهمي ناشد عبد المسيح
- الدكتور فؤاد عبد المنعم رياض

- الدكتورة ليلي إبراهيم تكلا
- الدكتور محمد سعيد الدقاق
- الأستاذ محمد محمد فايق
- الدكتور محمد نعمان جلال
- الدكتور مصطفي محمد الفقي
- المستشار ممدوح مصطفي حسن
- الأستاذة مني صلاح الدين ذو الفقار
- الأستاذ منير فخري عبد النور
- الدكتورة هدي عبد المنعم الصده

(المــادة الثانيــة)

ينشر هذا القرار في الجريدة الرسمية ، ويعمل به من تاريخ صدوره.

رئيس مجلس الشورى

١٩/١/٢٠٠٤

دكتور مصطفي كمال حلمي

طبع بالهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية

رقم الإيداع ٥٠٨٨ / ٢٠٠٥